



Universidad
Zaragoza



**Facultad de
Ciencias Sociales
y del Trabajo**
Universidad Zaragoza

TRABAJO FIN DE GRADO

**“PERMISOS DE PARENTALIDAD: APROXIMACIÓN COMPARATIVA DE
ESPAÑA Y SUECIA”**

**“PARENTING PERMITS: COMPARATIVE APPROACH BETWEEN SPAIN AND
SWEDEN”**

Autora:

Alba Lapeña Antón

Directora:

Lourdes Casajús Murillo

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2018

AGRADECIMIENTOS:

A todos/as los que creyeron en mí cuando yo menos lo hacía,

A Isabel, por ser mi compañera de vida desde la infancia,

A mis compañeras de piso, por ganarse mi corazón, por ser mi pilar en Zaragoza y las protagonistas de mi historia universitaria,

A Alba, por ser la esencia de mi Trabajo Social,

Al mejor regalo con el que me brindó la vida, la que siempre está y nunca me falla, mi hermana,

A mi familia, por confiar en mí, apoyarme siempre y hacer posible esta experiencia,

Al Trabajo Social, por hacerme enamorarme de una profesión y mejor persona,

Pero sobre todo a todas/os que han hecho posible que este trabajo salga adelante,

RESUMEN:

La incorporación de la mujer al mercado laboral ha afectado el proyecto de vida teniendo que compaginar maternidad y conciliación laboral – profesional, afectando al retraso de la maternidad y la tasa de natalidad. Por ello, desde los poderes públicos se impulsan medidas, como los permisos de parentalidad, supliendo de ésta manera las primeras necesidades del proceso de la maternidad.

En este trabajo nos acercamos al estudio y valoración de la incidencia de los permisos de parentalidad, aproximándonos comparativamente a las medidas adoptadas en Suecia, país que se considera pionero en cuanto a este tipo de medidas.

Se finalizará planteando propuestas de mejora que puedan proporcionen reformas en el modelo de Estado de Bienestar Mediterráneo.

Palabras clave: Permisos parentales, conciliación, corresponsabilidad, excedencias, reducción de jornada.

ABSTRACT:

The addition of the woman to the labour market has affected their life proyect. At this point they have to combine maternity with work and profesional conciliation which have been afecting the childbearing rate and also the delay in maternity. Because of this different measures like parenting permits have been propelled by public authorithies. These permits can fill in the first needs of the maternity process.

Considering all of the above and with this Project we approach the study and evaluation of the parenting permits impact, comparing then with the measures that had been adopted in Sweden which is known for bieng a pioneer country in this kind of measures.

This proyect will end with the proposal of diverse measures which could overhaul the actual mediterranean well-being system.

Key words: Parenting permits, conciliation, co-responsibility, leave, work hours reduction.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN:	5
CAPITULO I: TEMÁTICA DEL ESTUDIO	7
TEMA OBJETO DE ESTUDIO, JUSTIFICACIÓN E IDEAS DE PARTIDA:	8
OBJETIVOS QUE GUÍAN LA INVESTIGACIÓN:	10
METODOLOGÍA.....	11
CAPITULO II: APROXIMACIÓN TEÓRICO - LEGAL	14
MARCO TEÓRICO	15
Antecedentes y contexto.....	15
Conciliación y corresponsabilidad	18
Legislación Europea	19
Características Estados de Bienestar	20
MARCO LEGAL DE REFERENCIA	23
Marco legislativo Suecia	23
Marco legislativo España	24
CAPITULO III: ANÁLISIS ORIENTADO A MEJORAS Y CONCLUSIONES	30
ANÁLISIS	31
Introducción	31
Análisis comparativo de los permisos de parentalidad entre España y Suecia.....	32
Análisis y valoración del impacto	35
Conclusiones análisis:	46
Conclusión global.....	49
PROPUESTAS DE MEJORA.....	50
CAPITULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
BIBLIOGRAFÍA	52
ANEXOS.....	58
ANEXO 1. Tabla características entrevistados/as.....	58
ANEXO 2. Tabla características encuestados/as	58
ANEXO 3. Cronograma.....	59
ANEXO 4. Guión entrevistas	60
ANEXO 5. Guión cuestionarios	60

ÍNDICE TABLAS

Tabla 1. "Comparativa básica de los Estados de Bienestar Mediterráneo-Nórdico"	22
Tabla 2. "Evolución temporal permisos parentales Suecia"	23
Tabla 3. "Evolución temporal permiso maternidad España"	25
Tabla 4. "Evolución temporal permiso paternidad España"	25
Tabla 5. "Comparativa permisos parentales"	33
Tabla 6. "Comparativa días de permiso"	33
Tabla 7. "Comparativa cuantías de los permisos"	34
Tabla 8. "Comparativa reducción de jornada"	34
Tabla 10. "Comparativa gasto social familiar por habitante 2008-2014"	35
Tabla 11. "Comparativa gasto social público para la educación de 0-17 años, de 2013"	36
Tabla 12. "Comparativa tasa de empleo a tiempo parcial (%) de 25 a 49 años. 1995/2005/2017"	38
Tabla 13. "Tasa de excedencia (%) España, 2010"	42
Tabla 14. "Comparativa promedio del número de hijos por mujer. 1995-2015"	45

ÍNDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. "Propuesta para la equiparación de los permisos: iguales, intransferibles y pagados al 100%"	27
Ilustración 2. "Pirámide poblacional, España 2017"	44
Ilustración 3. "Pirámide poblacional, Suecia 2017"	45

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1. "Comparativa gasto social familiar por habitante 2008-2014"	36
Gráfica 2. "Gasto público para la educación (%)"	37
Gráfica 3. "Tasa de empleo parcial (%) de 25 a 49 años. 1995/2005/2017"	39
Gráfica 4. "Tasa de excedencias (%) en España, 2010"	42
Gráfica 5. "Promedio del número de hijos por mujer. 1995-2015"	45

INTRODUCCIÓN:

Comenzando la andadura en el último año de formación académica universitaria se plantean los miedos de que querer elegir en relación a la temática del Trabajo de Fin de Grado, y si realmente tu elección será óptima, pese a ello, se decidió apostar por lo que realmente ha captado mi atención a lo largo de la carrera, la igualdad de género. Dicha temática ha pasado de formar parte de un plan de estudios a constar como parte de mi vida personal, aspecto que le agradezco mucho al Trabajo Social, lo que permite tener una percepción de la vida con valores más equitativos.

Otro de los s destacables a lo largo de estos cuatro años es el interés por las políticas sociales y públicas, eslabón principal que nutre las investigaciones e intervenciones del Trabajo Social, las cuales rigen las actuaciones para conseguir transformar la sociedad derivando en una cohesión y bienestar social. Por ello, se estudiará el impacto de las medidas adoptadas desde los poderes públicos en relación a los permisos parentales, tanto en familias monomarentales cómo nucleares, y las repercusiones que estos pueden originar en la mujer, más específicamente en la esfera laboral, con respecto a la conciliación y corresponsabilidad familiar – laboral.

Es por ello que la problemática, ha pasado de ser una cuestión familiar a formar parte de debate político, estando presente constantemente en la sociedad debido a que, desde la inserción de la mujer en el mercado laboral, se demanda una mejor distribución de los roles en el seno familiar y unas actuaciones más adecuadas, en materia de permisos parentales, desde los poderes públicos.

Debido a dichos intereses y pese a las dificultades con las que nos hemos encontrado en el camino, consideramos que se debe empezar a indagar en dicha materia, puesto que para hacer frente a las desigualdades primero se deben efectuar investigaciones sobre las problemáticas que las originan.

Pese a dichas dificultades se ha decidido, en todo momento, seguir adelante en esta línea de estudio porque se considera que a veces es tan importante con lo que uno se encuentra como con lo que no. Por ello, la ausencia de datos, ha hecho que se explote la información obtenida para abrir un camino a partir del cual se investigue en la materia.

Entre los problemas detectados a lo largo de la investigación encontramos; la imposibilidad de conseguir información relevante, sobre todo en materia de legislación de los permisos parentales suecos, lo que derivó en que se tomara la decisión de ponerse en contacto con la Embajada de Suecia en Madrid. Obtuvimos respuesta con la proporción de Páginas Web del Gobierno Sueco y la ley solicitada, de la cual no se ha podido efectuar un análisis exhaustivo debido a que carecía de preámbulos, lo que nos ha impedido poder conocer los principios en los que se basa. Por otro lado, en relación a los contactos establecidos para las encuestas efectuadas en Suecia, no se ha podido hacer distinción de familias diversas porque dependíamos de la disponibilidad que consiguiéramos en la distancia. Es por ello que, en el perfil de mujeres suecas, sólo se encuentra con la profesión de investigadoras, único perfil al que se pudo acceder.

Por otro lado, aun realizando una minuciosa búsqueda, detectamos las dificultades para encontrar estudios, pudiendo acceder sólo a dos, y datos relevantes. Pese a la búsqueda de estadísticas oficiales¹, se ha detectado la inexistencia de datos que hagan referencia al impacto sobre la figura femenina, en el mercado laboral, debido a la maternidad.

Finalizar diciendo que el trabajo comenzó con mucha ilusión y ganas, pero las dificultades interpuestas en el camino han ocasionado momentos de pérdida de las mismas. Pese a ello, se ha luchado por conseguir un Trabajo de Fin de Grado que demuestre que, a lo largo de este periodo, he adquirido las competencias establecidas para superar la asignatura.

El Trabajo de Fin de Grado está estructurado en cuatro capítulos:

- CAPITULO I. TEMÁTICA DEL ESTUDIO: Se efectúa un acercamiento al tema objeto de estudio, junto con las motivaciones y dificultades encontradas a lo largo de la investigación. Junto con ello se establece el procedimiento metodológico que se va a realizar para conseguir los datos que serán analizados.
- CAPITULO II. APROXIMACIÓN TEÓRICO – LEGAL: Antecedentes históricos referidos a la incorporación de la mujer en el mercado laboral, y los nuevos retos que esto ha originado, junto con el análisis de los Estados de Bienestar Mediterráneo y Nórdico, en los cuales centramos la investigación. Además se analiza la legislación en materia de permisos parentales en ambos países.
- CAPITULO III. ANÁLISIS ORIENTADO A MEJORAS Y CONCLUSIONES: Está centrado en el estudio analítico de los datos obtenidos a partir de fuentes primarias y secundarias, planteando conclusiones, y en torno a ellas, propuestas de mejora en relación al Estado de Bienestar Español.
- CAPITULO IV: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS: Apartado en el que queda constancia de la bibliografía o webgrafía utilizada para efectuar el trabajo.

¹ Entre ellas: Instituto Nacional de Estadística, Centro de Investigaciones Sociológicas, Eurostat, OCDE, Agencia Sueca de Seguro Social, Secretaria Sueca de Investigación sobre Género, Oficina Nacional de Estadística de Suecia y SPIN: Indicadores de las Políticas Sociales de la Universidad de Estocolmo

***CAPITULO I: TEMÁTICA DEL
ESTUDIO***

1.1 TEMA OBJETO DE ESTUDIO, JUSTIFICACIÓN E IDEAS DE PARTIDA:

Tal y como ha quedado constatado en el apartado anterior, el tema objeto de estudio trata sobre los **permisos parentales** recogidos en la legislación referida a la conciliación y corresponsabilidad familiar. La elección del tema se debe a mi interés por aquellos temas relacionados con la igualdad de género.

Es un tema, en la actualidad, muy visible y recurrente, en las redes sociales y medios de comunicación en general, dónde se dan cuenta sobre la situación de desigualdad y de las actitudes discriminatorias por razón de género, y cómo está repercutiendo negativamente en la mujer y en el bienestar social en general. Es por esto que **partiendo de la idea de que los permisos de parentalidad son asumidos principalmente por mujeres**, se debe trabajar por visibilizar estas situaciones, y en el análisis de sus repercusiones se torna fundamental para lograr dicho bienestar y a favor de una sociedad cohesionada.

En concreto y en este trabajo **centramos el estudio** en una de las esferas en las que la mujer ha ido adquiriendo una presencia relevante en los últimos años, la del **ámbito laboral**. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo está afectando a su proyecto de vida en la manera en que ha de **compaginar con su maternidad y conciliar vida familiar y profesional**, suponiendo un esfuerzo adicional en que a pesar de que en los últimos años desde los poderes públicos se vienen adoptando medidas, sigue sin resolverse de forma óptima.

Uno de los aspectos que estaría afectando a la optimización de éstos recursos, entre otros, sería la de la baja inversión de gasto social de la protección familiar en relación a los permisos parentales, por lo que desde este supuesto se parte de la idea de que ese **bajo gasto merma la oportunidades de conciliación-corresponsabilidad afectando al mundo laboral de la mujer**, y por lo tanto, incurriendo en una situación de **desigualdad de género**.

Este hecho está afectando al proyecto de vida de la mujer, generando un **impacto negativo sobre el retraso de la maternidad y la tasa de natalidad**, y en consecuencia originando una grave problemática social en la manera en que estamos asistiendo al fenómeno de **sociedad envejecida**, con las consiguientes problemáticas socio-económicas que esto conlleva. Es por ello que se considera de interés, como primer paso, comenzar a trabajar en el análisis de los permisos de parentalidad cómo esa primera necesidad que ha de ser cubierta en el proceso de maternidad.

Así mismo, más allá de la repercusión que esto puede tener para la madre y su proyecto de vida y social, trabajar por la conciliación y la corresponsabilidad resulta también **beneficiosa para los menores**, en la manera en que ambos progenitores se puedan ver implicados en su crianza desde el primer momento.

Es de responsabilidad de toda la sociedad y, sobre todo y específicamente, desde aquellas profesiones del ámbito de lo social, en concreto y en este caso, desde el Trabajo Social, en las que se ha de trabajar por indagar acerca del tema y analizar las medidas adoptadas por los poderes públicos para valorar su impacto en la sociedad, en relación al objetivo pretendido. El Trabajo social en el ejercicio de sus funciones, más allá de ser mero implementador de las políticas públicas, ha de ser capaz de detectar y analizar las medidas adoptadas por los poderes públicos para lograr la **transformación social** en vistas a conseguir el **bienestar social** deseado.

En este trabajo nos acercamos al estudio y valoración de los permisos de parentalidad, cómo un primer paso de indagación de las medidas adoptadas por los poderes públicos de España, en materia de permisos de parentalidad, y aproximándonos de manera comparativa a las medidas adoptadas en Suecia, país que se considera pionero en cuanto a este tipo de medidas.

Al respecto, y teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto en relación al tema objeto de estudio, me pregunto sobre, ¿en qué contexto se incorpora a la agenda pública los permisos de parentalidad? Y ¿de qué tipo de permisos se trata? ¿Y a quién van destinados? ¿Cuáles son las principales diferencias entre dichos permisos de parentalidad entre España y el país considerado como referente?

1.2 OBJETIVOS QUE GUÍAN LA INVESTIGACIÓN:

Objetivo general: Analizar y comparar la legislación, de España y Suecia, en relación a los permisos parentales y conocer las modalidades y posible repercusión de los mismos.

Objetivos específicos:

- Conocer, con mayor especificidad, como repercuten los permisos parentales en la posición laboral de las mujeres.
- Detectar las posibles dificultades con las que las familias se podrían encontrar para conciliar.
- Indagar el nivel de corresponsabilidad familiar.
- Establecer propuestas de mejoras en el Estado de Bienestar Español.

1.3 METODOLOGÍA

Efectuaremos una **investigación sociológica** con perspectiva comparada, en la que una vez contextualizado el Estado de Bienestar español y el sueco, nos centraremos en los permisos parentales y cómo estos repercuten en la conciliación y corresponsabilidad de las familias y en su ámbito laboral, especialmente en la mujer, con el fin de aproximarnos a los efectos de estas medidas, recogidas en la legislación vigente.

Junto a ello nos basaremos en realizar una **investigación básica**, puesto que para poder actuar en la profesión del Trabajo Social se debe realizar una previa investigación, basada en un conocimiento con posterior transformación, a manos del principal agente de cambio, el trabajador social. Efectuaremos un tipo de **investigación cualitativa**, dónde nos hemos valido de fuentes primarias y secundarias, estando apoyadas por datos cuantitativos.

La recopilación de los datos obtenidos se obtendrán a través de fuentes primarias, se utilizará la técnica de la **entrevista semiestructurada** entendida como aquella que *“concede amplia libertad tanto al entrevistado como al entrevistador, y garantiza al mismo tiempo que se van a discutir todos los temas relevantes y se va a recopilar toda la información necesaria”* (Corbetta, 2003). Se decide utilizar dicha técnica ya que permite tener un guión que garantice tener los temas a tratar y poder constar con la libertad de profundizar en aquellos que se consideren pertinentes.

Puesto que nuestro tema objeto de estudio se centra en el contexto español y pretende **aproximarse de manera comparativa** a las medidas adoptadas en Suecia se realizaran; por un lado entrevistas, tanto a padres y madres de familias españolas, en las modalidades de familia nuclear y monomarental. Y por otro lado, **cuestionarios individuales autocumplimentados con preguntas abiertas**, a la población de estudio sueca, debido a la dificultad de realizar una entrevista en un contexto muy lejano geográficamente y con la dificultad que supone comunicarnos en un idioma diferente. Todo ello con el fin de que den cuenta de la situación vivida en su maternidad/paternidad en su relación con los permisos de parentalidad.

Se efectuaran una totalidad de doce entrevistas/cuestionarios abiertos, tres a ambos géneros de España² y Suecia³. La selección muestral de las personas ha venido seleccionada en función del género, la edad y el país; la profesión ha sido determinada al azar, en función de las posibilidades de entrevista que me han surgido; teniendo en cuenta las problemáticas con las que me he encontrado explicadas al principio de este trabajo. El contacto se ha efectuado mediante la **técnica de bola de nieve**, estableciéndose comunicación gracias a las redes sociales o correo electrónico.

Por lo tanto, estamos hablando de un tipo de **investigación que no es representativa**, si no que nos aproxima, desde la perspectiva y alcance de este Trabajo de Fin de Grado, y en lo que requiere a un primer trabajo de indagación cómo **proyecto piloto o investigación de carácter exploratorio**, nos aproxima a la situación vivida en relación a los permisos de parentalidad de algunas familias nucleares y monomarentales del contexto de referencia. Por ello, la falta de disponibilidad escasa, de tiempo y recursos, nos hace derivar en no poder abarcar otro tipo de modelos familiares.

² Ver Anexo 1: Tabla características entrevistados/as (España)

³ Ver Anexo 2: Tabla características encuestados/as (Suecia)

En cuanto a la información obtenida a través de fuentes secundarias, se ha utilizado la técnica del **análisis documental**, valiéndonos de estudios previos, artículos, legislación y referencias bibliográficas. Además de las fuentes pertenecientes a plataformas oficiales de estadísticas a nivel nacional (INE) y europeo (OCDE y Eurostat) que van a apoyar el análisis.

Los **indicadores** seleccionados se centran en el análisis del gasto social destinado en relación a los permisos parentales, de los cuales se estudiará la distribución, y temporalidad, y cómo esto repercute en la tasa de empleo parcial y la de excedencias. Así pues, se hará referencia a como la incorporación de la mujer incide en la tasa de natalidad, y con ello, en el envejecimiento de la población.

Una vez sistematizados los datos, teniendo en cuenta las variables que nos llevan a conseguir nuestros objetivos y a dar respuesta a las preguntas inicialmente planteada, la valoración y análisis de la información obtenida, se efectúa mediante el **análisis de contenido**. Un tipo de análisis de estudios cualitativos en los que, según Ruiz Olabuénaga (1989) citado por Andrés Pizarro (2000), *“supone una interpretación, que realiza el investigador, de las interpretaciones que hacen los sujetos que toman parte en la acción social que se está estudiando”*.

Se trata de una **valoración prescriptiva**, en la que más allá de describir, y hasta cierto punto cuantificar, se ha tenido en cuenta una orientación más interpretativa sin llegar al nivel de profundidad que requeriría un análisis de discurso como tal. Un nivel textual y contextual, en la que tal y como indica Andreu (2002), va más allá de la interpretación del contenido manifiesto, puesto que se procede a valorar, con mayor nivel de profundidad, teniendo en cuenta el contexto social dónde se desarrolla el mensaje. Siguiendo al autor *“Los resultados y conclusiones se presentan como una propuesta de explicación en la que se recogen los conocimientos adquiridos, cómo éstos se relacionan con el marco teórico (validándolo o no) y cómo lo enriquecen”*.

Tal y cómo ha quedado manifiesto en el tema objeto de estudio, el **contexto geográfico** sobre el que se basa el estudio es España y Suecia, debido a que se trata del país del que soy ciudadana y en el que se ha venido desarrollando toda mi vida personal y de formación profesional, a la cual responde el Trabajo de Fin de Grado sobre el que se está trabajando. Por otro lado, Suecia por considerarlo como un país de referencia, a nivel mundial, como pionero y ejemplarizante en materia de igualdad de género y de protección social familiar y en el que asistimos a una de las mayores tasas de natalidad de Europa. El **universo poblacional** es el perteneciente al contexto geográfico de referencia, padres y madres de familias monomarentales y nucleares, entre los que no se ha tenido en cuenta una selección muestral estructurada, ni de forma intencionada, si no que dentro de las categorías que me he valido, género/edad/profesión, de la técnica de bola de nieve, en función a contactos preestablecidos y a la facilidad de acceso de los mismos. En relación al **contexto temporal**⁴ decir que la franja establecida es, en relación a lo estipulado por la temporalidad de realización de un TFG, de Enero a Junio de 2018.

Haciendo hincapié en el Artículo 11 *“Los/las profesionales del trabajo social actúan desde los **principios de derecho a la intimidad, confidencialidad y uso responsable de la información** en su trabajo profesional”* finalizar diciendo que a lo largo de toda la investigación sociológica la basaremos respetando el **Código Deontológico del Trabajo Social**.

⁴ Ver Anexo 3: Cronograma

Para finalizar argumentar que el objetivo último a alcanzar es demostrar las competencias estipuladas en el plan de estudios y solventar, a la vez que se aprende de ellas, las problemáticas encontradas en el camino de la mejor manera posible.

***CAPITULO II: APROXIMACIÓN
TEÓRICO - LEGAL***

2.1 MARCO TEÓRICO

2.1.1 Antecedentes y contexto

En el siglo XX se produce la **Segunda Revolución Industrial**, en la cual se fomenta el predominio de las industrias en la economía de un país, creando así una sociedad capitalista industrial, que originan cambios en la estructura social.

Se entiende por **sociedad capitalista industrial** aquella en la que se *aplica ampliamente maquinaria compleja o a gran escala y una técnica asociada a ella para la búsqueda de la eficiencia económica, basándose en la venta de la capacidad de trabajo de los miembros de unos grupos a otros que la controlan y organizan, de modo que mantienen una ventaja relativa con respecto a aquellos recursos que son escasos y generalmentepreciados* (Watson, 1994).

Por tanto, podemos admitir que se produce un **cambio social**, entendiendo como tal *la modificación o transformación en la forma en la que se organiza la sociedad* (Persell, 1987). Dicho cambio afecta al equilibrio del sistema, lo que deriva en una **revolución social** impulsada por los siguientes componentes:

- Se produce un **cambio en la estructura social** ya que se introduce la mujer en el mercado laboral, y con ello, aparecen las desigualdades de género.
- A causa de un cambio en la estructura sus consecuencias se ven reflejadas en un **cambio de funciones**, ya que las mujeres pasan de realizar trabajos no remunerados a conciliar su empleo con las tareas del hogar.
- También se realiza un **cambio en el entorno**, ya que con la Segunda Revolución Industrial las familias se trasladan del campo a la ciudad, con el fin de encontrar una mejor calidad de vida.

Cuando hablamos de la **estructura social** nos queremos referir al *conjunto relativamente estable de las interacciones entre las diversas partes de una sociedad, más la distribución de estas partes según un orden dinámico* (Giner, 1976). Se producen modificaciones hacia una estructura social individualizada, con desarrollo tecnológico y caracterizada por las distinciones de **clase y género**. La incorporación de la mujer al mercado laboral y la separación de las **esferas de la vida en trabajo-familia y trabajo-ocio** son los hechos más significativos de esta etapa de la historia.

La mano de obra femenina deriva en una **estratificación social**, *distribución desigual de bienes y servicios, derechos y obligaciones, poder y prestigio* (Littlejohn, 1975), causada por:

- Una **segregación laboral por género**, debido al modelo social de hombre-sustentador y mujer-cuidadora, ya que eran pocas las mujeres que accedían a puestos de trabajo remunerados.
- La **feminización de los puestos de trabajo**, lo que deriva en una sobrerrepresentación de la mujer en los cuidados y ausencia en altos cargos directivos de empresas privadas, fomentando así el **techo de cristal**.
- La **brecha salarial**, causada por la diferencia salarial por género, derivando en una pobreza salarial que fomenta un control económico del varón sobre la mujer.
- **Inestabilidad** debido a quedar descolgadas del mercado laboral por maternidad.

Se establece así dominancia masculina y diferentes posiciones sociales, fomentando y nutriendo la estructura social del **patriarcado**. Podemos decir que con la incorporación de la mujer al trabajo, el patriarcado se traslada **de la esfera familiar-privada al sector público (Estado) y mercado**, continuando establecer su supremacía sobre la mujer. Además, en relación a lo citado anteriormente, según Walby (1990) se compone de los siguientes elementos:

- *El empleo remunerado: Las mujeres suelen tener peores salarios.*
- *El hogar: Las mujeres suelen desempeñar las labores de hogar y cuidado de los niños.*
- *El Estado: Las mujeres suelen tener menos acceso a los órganos de poder.*

Luchando contra él se producen **movimientos sociales**, es decir, una *colectividad que actúa con cierta continuidad para promover o resistir un cambio en la sociedad de la que forma parte* (Turner & Killian, 1957). Los mismos nacen debido a detectar un **problema**, la exclusión y vulnerabilidad de las mujeres en el ámbito de los derechos sociales, políticos y económicos. Y por otro lado, un **pronóstico**, con el cual no se estipulan soluciones, sino que objetivos, siendo el principal, alcanzar la igualdad de género. Así pues, nacen los **movimientos feministas**.

El primer momento de unidad femenina en lucha contra la desigualdad se produce en la **Revolución Francesa**, momento en el que consiguieron la primera Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadanía. Sin embargo, el desarrollo del movimiento feminista coge impulso a lo largo del Siglo XIX, comenzando sus primeros pasos en la esfera pública sublevándose contra la esclavitud. Pero posteriormente detectan que la mejor manera de unir a todas las mujeres es por medio de la reivindicación de los derechos políticos, luchando por el **derecho al voto**, ya que con presencia de mujeres en las áreas políticas permitiría cambiar aspectos de la vida que el patriarcado hacia que les privaran de derechos básicos, por tanto así nace el **movimiento sufragista**.

Tras la **Segunda Guerra Mundial** las mujeres consiguieron que en la gran mayoría de los países europeos existiera un **sufragio femenino**. Sin embargo, en el caso de los países a estudiar en la investigación podemos decir que, España lo obtuvo en la Constitución de 1931 pero no pudo ejercerlo hasta las elecciones de 1933, a diferencia de Suecia que se estableció en 1919. Posteriormente argumentar que España se enfrentaba a una dictadura que paralizaría el crecimiento de la mujer en la esfera pública conseguido a lo largo de **la Segunda República**, lo que incrementaría las diferencias con el resto de países del contexto europeo.

El movimiento continuaría con la **segunda ola feminista** la cual se origina, en torno a los años 60, con el fin de establecer mecanismos para acabar con el sistema excluyente hacia el género femenino. Es aquí cuando nacen las **Asambleas**, constituidas por un número reducido de mujeres, con el fin de acabar con la opresión del patriarcado haciendo frente a la liberación de la mujer. Se impulsó el conocimiento sexual, para eliminar la dominación sobre el placer femenino, y el **derecho al aborto**. En dichas reuniones se pretendía dar voz a la opresión, trasladando la autoconciencia de los aspectos discriminantes **de la vida privada a una lucha colectiva**, es decir el feminismo estableció sus bases en testimonios personales y no en ideologías preestablecidas.

La **tercera ola** difiere de la segunda principalmente porque las nuevas generaciones están conscientes de sus diferencias y particularidades y no pretenden homogenizar el movimiento: al contrario, prefieren adoptar sus propias limitaciones (Gilmore, 2001). Con la entrada de los años 90, y con los cambios sociales y culturales que se han producido en las etapas anteriores, se implanta el feminismo que llega hasta nuestros días, el cual está caracterizado por una **lucha contra la asimetría de género**, tanto en el ámbito de cuidados como en el mercado laboral.

A lo largo de esta etapa del movimiento feminista se intenta hacer frente tanto a los **estereotipos asignados al feminismo** como tal, intentado tumbar el mito de establecer una supremacía del género femenino sobre el masculino, como a las ideas predeterminadas sobre la figura de la mujer.

En relación a la figura femenina se quiere acabar con los **cánones de belleza** preestablecidos socialmente, causantes de una desconfianza que inhibe el crecimiento y autonomía personal, que derivan en una dependencia emocional. Una de las denuncias del feminismo contemporáneo se centra en **acabar con las dependencias** que puedan acarrear situaciones de violencia. Haciendo referencia a los actos violentos, argumentar que el movimiento social está sublevándose contra las elevadas cifras de cualquier tipo de **violencia de género** existente.

Desde la tercera ola feminista se solicita una **educación basada en la igualdad de género y libertad afectivo-sexual** que haga posible erradicar las situaciones de opresión sobre la figura femenina y con ello, eliminar cualquier tipo de abuso. Junto a ello se pretende enaltecer a las mujeres por medio de un sistema igualitario, con una justicia social feminista y sin discriminación por cualquier circunstancia.

En relación a las discriminaciones y diferencias de género, se lucha por una reestructuración de los roles en el seno familiar, por medio de una **conciliación de los tiempos** y una **corresponsabilidad en las tareas de cuidados**, con el fin de garantizar un acceso a la mujer al mercado laboral que le permita tener una autonomía y empoderarse.

Abarcando los temas tratados el **8 de marzo** se celebra el **Día Internacional de la Mujer Trabajadora**, el cual se origina contra las **condiciones laborales precarias** y el derecho al **sufragio femenino** de las mujeres de los siglos XIX y XX. El hecho que impulsó la sublevación se debe a la quema de 129 mujeres en una fábrica de Nueva York, las cuales solicitaban unas mejoras salariales, y por ello decidieron encerrarse en la fábrica, dónde fueron quemadas por el propietario. A raíz de dicho fenómeno se produce una **denuncia social**, gracias a los derechos conseguidos a manos de las mujeres que nos preceden, para conseguir una sociedad libre, sin opresión, ni estigmatizaciones.

Haremos especial hincapié en la Huelga Feminista de este 8 de marzo, llamada a término internacional y enfocada en los **ámbitos de cuidados, laboral, estudiantil y de consumo**. Bajo el lema “Si nosotras paramos, se para el mundo” se efectuó una de las mayores aglutinaciones internacionales femeninas en las calles, estableciendo un **impacto social positivo** en beneficio de una sociedad justa y equitativa.

Por tanto, tras hacer un recorrido de la historia desglosaremos el problema de la investigación desde un enfoque feminista y un modelo humanista radical. Según Gamba (2008) en relación a ello podemos decir que dentro de la corriente feminista existen diferentes **perspectivas ideológicas**:

- **Feminismo liberal:** Corriente que considera que se debe alcanzar una igualdad de oportunidades, pero basada en el individualismo, sin lucha social colectiva.
- **Feminismo socialista:** Originada a partir del marxismo, y por ello, estableciendo una connotación importante al capitalismo y el patriarcado. La corriente impulsa una economía centralizada e igualitaria sin una nutrición entre patriarcado-capital.
- **Feminismo radical:** Considera que las diferencias sexuales, y biológicas, entre hombres y mujeres fomentan la inequidad de género. Por ello, desde esta perspectiva se apuesta por eliminar la educación heteropatriarcal y aumentar el poder de las mujeres en las esferas públicas.

Como enmarque global podemos decir que se trabaja desde una perspectiva comparada entre España y Suecia, detectando los diferentes tipos de permisos parentales y su cobertura en relación de la conciliación y corresponsabilidad, relacionándolo con la repercusión que puede ocasionar en el recorrido laboral de las mujeres. Por ello, nos centraremos en una investigación con una **perspectiva feminista**, ya que consideramos que existe una interacción constante entre el patriarcado y el capital debido al predominio social tradicional de “mujer cuidadora-hombre sustentador”. Por ello, queremos incidir reclamando una igualdad en la economía, garantizando una satisfacción autónoma de las necesidades y creando crecimiento personal de la figura femenina.

Por otro lado, la investigación estará basada en el paradigma social del **modelo humanista radical**, ya que queremos conseguir un cambio social por medio de un **análisis social subjetivo**, es decir, conociendo de primera mano testimonios personales con el fin de crear una autoconciencia individual que derive en un cambio social. Junto a ello fomentaremos unas **nuevas masculinidades**, *este movimiento es el reconocimiento de que el patriarcado, como origen de una sociedad marcada por las injusticias y las desigualdades, sitúa a los hombres en una situación de ventaja por el mero hecho de serlo, por lo que plantean y reivindican “estar dispuestos a perder privilegios para ganar en igualdad, desde el convencimiento de que con el cambio ganamos”*(Instituto Vasco de la Mujer, 2008) , por medio de la **distribución equitativa de los permisos paternales**.

2.1.2 Conciliación y corresponsabilidad

Para conseguir la equidad citada debemos conocer y analizar los conceptos de conciliación y corresponsabilidad. Tras ello se hará un análisis de las medidas y políticas establecidas, a nivel europeo y estatal, en materia de los términos citados.

Haciendo referencia a la **conciliación** argumentar que cuyo término significa *“la habilidad de los individuos, con independencia de su edad o género, de encontrar un ritmo de vida que les permita combinar su trabajo con otras responsabilidades, actividades o aspiraciones”* (Feldstead., Jewson et al, 2002). Podemos decir que hace distinción en la distribución de los tiempos dentro de las esferas cotidianas de las personas, las cuales las desglosamos de la siguiente manera:

- **Esfera familiar:** Centrada en el mantenimiento del hogar y los cuidados en los miembros del seno familiar, y por tanto, en el ámbito privado.
- **Esfera laboral:** Relacionada con el ámbito público y los trabajos remunerados.

- **Esfera personal:** Se trata de las actividades más personales enfocadas en el ocio y tiempo libre.

Sin embargo, más allá de la distribución de tiempos de la conciliación, encontramos la **corresponsabilidad**. Según la Organización de Mujeres de STES-I dicho término hace referencia al *“reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”*.

Por tanto, como incisión aclarativa podemos decir que la conciliación hace referencia a la distribución de los tiempos mientras que la corresponsabilidad establece el hincapié en la implicación personal dentro del seno familiar.

2.1.3 Legislación Europea

El tema tratado empieza a tener importancia en la agenda política europea en torno a los años 80 con la incorporación de la **Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores**, dónde en el Artículo 16 se reconoce que se deben *“desarrollar medidas que permitan a hombres y mujeres compaginar más fácilmente sus obligaciones profesionales y familiares”*.

Con el comienzo de siglo y la entrada en vigor de la **Carta Europea de Derechos Fundamentales** se fortaleció el tema de la igualdad de género y oportunidades protegiendo a la familia en las esferas jurídicas, sociales y económicas. Queda registrado en el Artículo 33 que *“con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño”*.

Por tanto, se empiezan a diseñar **políticas públicas europeas** que garanticen una distribución e implicación equitativa en las tareas de cuidados y del hogar. Por ello, Europa comienza a regular en materia de permisos parentales. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea lleva a cabo las siguientes normas:

- **Directiva 1992/85/CEE** del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
 - Se considera una legislación de prevención laboral y de conciliación-corresponsabilidad familiar ya que se consta del derecho de ausencia al puesto de trabajo para el cuidado del menor.
 - El Artículo 8 establece que *“Los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para que las trabajadoras a que se refiere el artículo 2 disfruten de un **permiso de maternidad** de como **mínimo catorce semanas** ininterrumpidas distribuidas antes y/o después del parto, con arreglo a las legislaciones y/o prácticas nacionales”*.
 - No se podrá despedir a ninguna mujer a lo largo del periodo del embarazo hasta finalizar el permiso de maternidad.

- **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
 - El Artículo 2.2 hace referencia a la inferioridad por razón de sexo y a la discriminación por embarazo o permiso de maternidad.
 - Se comienza a hacer referencia a los **permisos de paternidad o adopción**, en el Artículo 16, *“considerando que los Estados miembros que reconozcan tales derechos tomarán las medidas necesarias para **proteger a los trabajadores —hombres y mujeres— del despido motivado por el ejercicio de dichos derechos (...)**”.*

- **Directiva 2010/18/UE** del consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
 - Se trata de la legislación vigente en la actualidad.
 - No se pueden negar los permisos parentales, sino como consecuencia se establecerán sanciones determinadas por los propios Estados.
 - La Cláusula 2 determina que *“(...) Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, **al menos uno de los cuatro meses será intransferible. (...)**”.*

La directiva de 2010 establece una **red complementaria** entre las citadas, ya que se establecen los temas de igualdad de género, maternidad y permisos parentales. Argumentar que a lo largo de las legislaciones quedan registrados unos puntos obligatorios para todos los Estados, pero sin embargo se dejan establecer medidas personalizadas en relación a las necesidades detectadas en cada Estado constituyente del marco europeo.

2.1.4 Características Estados de Bienestar

A continuación nos centraremos en analizar las características principales de los **modelos de Estados de Bienestar** en los que los países objeto de estudio se enmarcan.

El **Estado de Bienestar** se puede definir como el *“conjunto de actuaciones públicas tendentes a garantizar a todos los ciudadanos de una nación, por el hecho de serlo, el acceso a un mínimo de servicios que garanticen su supervivencia”* (Muñoz de Bustillo, 1989). Podemos decir que los agentes más importantes a valorar dentro del Estado de Bienestar son el tripartito interrelacionado de **Estado-Mercado-Familia**. Por tanto, a lo largo del énfasis de las características principales guiaremos el enfoque en torno a estos puntos.

2.1.4.1 Estado de Bienestar Nórdico

El Estado de Bienestar Nórdico consta como agente principal el Estado. Los poderes públicos están apoyados por la ciudadanía debido a existir una reciprocidad de confianza, estableciendo un de pago de impuestos elevados y, gracias a la inversión adecuada de los mismos, los suecos obtienen servicios de los pilares principales del sistema de bienestar; educación, sanidad y vivienda. Gracias a la respuesta del Estado

en las necesidades de la población esta sociedad tiene una gran **cohesión social**, lo cual ha derivado en la creación de un **sistema fuerte y estable**.

Los agentes secundarios son la familia y el mercado, de éste último argumentar que se aplica un **modelo laboral de flexi-seguridad** por medio del cual se consigue mantener la protección al trabajador y la capacidad de crecimiento de las empresas gracias a un modelo laboral flexible. Por tanto, encontramos una intervención del Estado que, por medio de políticas de empleo, garantiza estabilidad y seguridad, gracias a:

- Las prestaciones por desempleo
- La flexibilidad en todo lo relacionado con el puesto de trabajo
- Políticas de activación del mercado de trabajo

Por otro lado, debido a la intervención del Estado, y con ello la estabilidad y no dependencia económica, la **familia nórdica** se caracteriza por constar de individuos autónomos más independientes de su familia de origen. Por lo tanto, la familia habitual está compuesta por adultos que trabajan y no dependen económicamente uno del otro. Con ello empezamos hacer referencia al **modelo de estructura familiar** constituido por **roles separados**: 2 sustentadores – 2 cuidadores.

Las políticas sociales suecas favorecen el apoyo al modelo de estructura familiar, ya que la familia es el pilar de inversión más importante de su Estado de Bienestar, por medio de una inversión en **educación infantil preescolar** y un modelo laboral flexible, adaptado a las necesidades familiares personales, se permite alcanzar una igualdad de oportunidades, para todos los miembros de la familia por igual, y una corresponsabilidad en el seno familiar que derive en una igualdad entre hombres y mujeres.

Todo ello se enfoca desde una intervención con **políticas individualistas**, y no familiares, empoderando a la infancia por medio de la proporción de recursos económicos y servicios de calidad, las cuales tienen como objetivos principales; fomentar la integración y la prevención de la vulnerabilidad de los menores e impulsado a la figura femenina en el mercado laboral.

2.1.4.2 Estado de Bienestar Mediterráneo

El Estado de Bienestar Mediterráneo, o también conocido como conservador, consta con un **agente principal familiar**, ya que dicho seno es el encargado de proveer servicios de cuidados, debido a que el Estado tiene un papel importante en la provisión de bienestar pero invierte muy poco gasto social en infancia y familia, por lo dichas partidas están poco desarrolladas en relación a otros Estados de Bienestar.

Los pilares principales de este Estado de Bienestar se basan en una **alta inversión de gasto social público en sanidad y educación**, pese a ello, ambas partidas han sido mal paradas tras la crisis económica, lo que ha derivado en una devaluación de los servicios. Dicha falta de presupuesto se ve impulsada por los casos de corrupción existentes, los cuales han causado una falta de fidelidad hacia el Gobierno Central, fomentando así un cambio social, con la cohesión social del pueblo español contra la gestión del partido gobernante.

Por otro lado, la frágil protección social del Estado en relación a la familia, fomenta los roles de género tradicionales, estableciéndose así el **modelo de estructura familiar sustentador-cuidador**. Dicho modelo se

nutre debido a la **segregación del mercado laboral** español, dónde las mujeres mayormente trabajan a media jornada o quedan descolgadas del mercado laboral, cotizando menos y fomentando el rol de mujer cuidadora - hombre sustentador económico, encontrándose así ante una mayor dependencia económica y una **menor protección social**.

Por tanto, nos situamos ante un **sesgo de género**, ya que las prestaciones económicas sustentadas por el Estado dependen de la contribución de los trabajadores en el mercado laboral, lo cual interactuado con lo anteriormente citado encontramos que los hombres son mayor, y mejormente, respaldados por las ayudas estatales. Es decir, dicho sistema se caracteriza por una dualización entre los trabajadores contributivos, con trabajos continuos y estables, y los no contributivos, trabajos temporales y discontinuos, que no alcanzan los requisitos mínimos para obtener una cuantía económica digna, estableciendo así un alto grado de fragmentación en la sociedad. Según Ferrera (1995), el rasgo más característico resultante de la combinación de **mercados de trabajo duales** y **sistemas de protección fragmentados** es una polarización marcada entre una categoría de beneficiarios generosamente protegidos y un segmento amplio de ciudadanos sujetos a niveles de desprotección o infraprotección.

En relación a lo citado podemos afirmar que la cantidad de las prestaciones económicas está vinculada directamente con el **estatus laboral y las cotizaciones de los trabajadores**, por ello, se establecen políticas de conciliación familiar-laboral, por medio de **permisos de maternidad y paternidad**, con el fin de fomentar una igualdad de género, conseguir que las mujeres no asuman toda la responsabilidad del cuidado de los menores, y con ello, no queden descolgadas del mercado laboral gracias a un respaldo legislativo en materia de políticas familiares.

Finalizar diciendo que los **cambios sociales**, fomentados gracias a los movimientos feministas, han conseguido lograr la incorporación de la mujer en el mercado laboral, lo cual ha derivado en **cambios económicos** dentro de la sociedad capitalista y **cambios demográficos**, debido a que el poco apoyo estatal en relación a la familia origina un descenso de la natalidad y una inversión en la pirámide poblacional. Junto a ello, la figura femenina dentro del mercado laboral garantiza un **nuevo conflicto social**, la distribución equitativa de los tiempos de cuidados, es aquí cuando comienza nuestra investigación sociológica.

Tabla 1. "Comparativa básica de los Estados de Bienestar Mediterráneo-Nórdico"

	ESPAÑA	SUECIA
AGENTE PRINCIPAL	Familia	Estado
MERCANTILIZACIÓN	Media	Baja
PRESTACIONES	Según los ingresos	Universales
MERCADO	Dualizado	Flexi-seguridad
MODELO DE ESTRUCTURA FAMILIAR	Sustentador-Cuidador	Roles separados: 2 sustentadores- 2 cuidadores
EXTENSIÓN VALORES TRADICIONALES	Alto	Bajo
FINANCIACIÓN	Impuestos	Impuestos

Fuente: Elaboración propia

2.2 MARCO LEGAL DE REFERENCIA

2.2.1 Marco legislativo Suecia

Teniendo en cuenta la **Ley de permisos parentales, la Föräldraledighetslagen**, y los artículos y estudios recopilados que hablan sobre las diferentes medidas de política pública implementadas en materia de maternidad e igualdad de género, efectuaremos un acercamiento a la regularización de dichos permisos.

Según la **política familiar sueca** el modelo se sustenta por medio de **tres pilares de prestaciones económicas o servicios**, aunque nosotros nos centraremos en hablar detalladamente acerca del último citado:

- Prestaciones familiares individualistas
- Servicios de cuidados y atención a la infancia
- Permisos parentales

Por tanto, podemos decir que los permisos parentales están sustentados por la siguiente legislación:

- Ley Permisos Parentales
- Ley Seguridad Social
- Ley Igualdad de género

Desde 1974, y de manera pionera, Suecia consta de un **permiso parental individual** sin razón distintiva de género. Tras ese momento, se produce una mejora constante en la legislación sueca, a continuación plasmaremos un cuadro esquemático para comprender como se ha evolucionado temporalmente hasta llegar a la situación actual.

Tabla 2. "Evolución temporal permisos parentales Suecia"

1900	4 semanas de baja materna
1974	6 meses de permiso paternal
1975	7 meses de permiso paternal
1978	8 meses de permiso paternal
1980	12 meses de permiso paternal
1990	15 meses de permiso paternal
1995	Mes intransferible
2000	Dos meses intransferibles
2015 (Hasta actualidad)	Tres meses intransferibles

Fuente: Datos de Nyberg (2008).

Es en 1995 cuando se produce **intransferibilidad a lo largo de un mes** entre ambos progenitores, con el objetivo de fomentar una mayor implicación de los varones en el cuidado de los menores. Tras el intento fallido de conseguir dicho objetivo se decide ampliar a dos meses los permisos intransferibles, junto a ello se aplica la imposición de perderlos si no son escogidos por los progenitores.

En la actualidad, y registrado en la Ley de Permisos Parentales, nos encontramos ante la presencia de **480 días (16 meses) de permiso**, de los cuales 90 días (3 meses) son intransferibles y que pueden ser asumidos de manera consecutiva o en periodos aleatorios hasta que el menor conste de 8 años. En relación a los días existen diferentes tipos de licencias parentales, establecidas en la sección 3 de la ley:

- Baja por maternidad de 14 semanas antes y/o después de dar a luz y durante la lactancia
- Licencia completa con/sin asignación parental hasta que el niño tenga 18 meses
- Beneficio parental temporal
 - Reducción, de hasta una cuarta parte, de las horas de trabajo hasta los 8 años de edad o terminado el primer año de escolarización
 - Licencia parental temporal por cuidar a un niño enfermo: 120 días/año para los menores de 12 años. Para los niños de 12-15 años se precisa certificado médico.

El **coste** de los permisos está asumido por la **Agencia Nacional de Seguridad Social de Suecia**, y establecido por la Ley de Seguridad Social, por medio de abonos mensuales del:

- 97% del 80% de los ingresos propios a lo largo de los primeros 13 meses
- Una cuantía fija, de 180 corona/ día (17,45 euros) , en los últimos 3 meses
- Puede pagarse en la totalidad o el 75/25/12,5% en relación al grado de implicación del padre o madre en su actividad profesional. Dicho empleo parcial puede ser solicitado desde 120 días/año hasta los 12 años de edad del menor

El beneficio de los permisos parentales está ligado a los **ingresos propios obtenidos** en un puesto de trabajo, por lo que para obtenerlos se necesita requerir de empleo. Pese a ello, hay establecidos unos ingresos, 250 coronas (24,24 euros/día), para aquellas personas que no cumplan con los requisitos.

Estos permisos engloban **cuatro objetivos**:

- Ayudar económicamente a las parejas que han tenido descendencia
- Garantizar la vuelta al mercado laboral tras acabar el permiso parental
- Fomentar la igualdad de género en las responsabilidades del hogar y cuidados
- Incrementar el bienestar del menor gracias al cuidado impartido por los progenitores

2.2.2 Marco legislativo España

El **Artículo 9.2 de la Constitución Española** dictamina que los poderes públicos deben promover las condiciones para la libertad e igualdad del individuo y proveer condiciones para facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. Con la **Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores**, se introducen cambios legislativos con el fin de crear un equilibrio en las actividades familiares-laborales y, además, impulsar una coparticipación de los hombres en el cuidado de los menores. El cuidado de los mismos se ve respaldado por diferentes **permisos retribuidos**:

- Permisos de maternidad
- Permisos de paternidad

- Permiso de lactancia
- Reducción de jornada
- Excedencia

Por ello, a continuación estableceremos un proceso de orden cronológico para observar la evolución de los permisos parentales, puesto que como hemos observado, al contrario de Suecia, no existe uno general para todos.

Tabla 3. "Evolución temporal permiso maternidad España"

1980	14 semanas (6 obligatorias)
1989	16 semanas (6 obligatorias y 4 transferibles)
1999 (Hasta actualidad)	16 semanas (6 obligatorias y 10 transferibles)

Fuente: Pérez, G., Serrano, N. (2013)

Tabla 4. "Evolución temporal permiso paternidad España"

1980	2 días (4 si es con desplazamiento)
2007	13 días + 2 días a partir del segundo hijo
2009	No ampliación permisos por no constar de recursos
2012	Propuesta permisos intransferibles
2016	Aprobación permisos iguales e intransferibles (PPIINA)
2017	<ul style="list-style-type: none"> • 1 mes • Vetación PPIINA
2018	Congelación ampliación a 5 semanas

Fuente: Pérez, G., Serrano, N. (2013)

Es por tanto que la política familiar española, en relación a las líneas estratégicas del Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017, se basa en las siguientes estrategias:

- Permisos parentales
- Protección económica a las familias con necesidades especiales
- Servicios de atención socioeducativa y de ocio, sobre todo para menores de 3 años
- Apoyo a la maternidad y entorno favorable a la vida familiar
- Fomentar una parentalidad positiva

Así pues tras constituirse el primer Estatuto de Trabajadores, comienzan a quedar registrados los permisos parentales. En el caso del permiso paternal lo encontramos plasmado en el **Artículo 37.3**, dónde dictamina que los trabajadores dispondrán de dos días de permiso por nacimiento de hijo, o en su defecto

si existe desplazamiento se constará de cuatro días, frente a las catorce semanas del permiso de maternidad.

Es en 1989, con la **Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo**, modificando así el Artículo 4 de la Ley 8/1980, cuando se amplía a dos semanas más el permiso y estableciendo que seis de esas sean obligatorias. Junto a ello se establece que cuatro semanas sean transferibles y puedan ser asumidas por la figura paterna.

Dicha transferibilidad se ve alterada en la **Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**, ampliando a diez las semanas transferibles y seis las obligatorias para la recuperación física de la madre. Pese a la posibilidad de adoptar días del permiso maternal a manos del padre, no es hasta 2007, con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, cuando se establecen días de permiso exclusivos para el padre.

La ley se introduce con la finalidad de erradicar la discriminación hacia la figura femenina por medio de una perspectiva de género y, con ello, impulsar una igualdad gracias a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Es aquí cuando se establece que los hombres deben constar de trece días de permiso, sumándose dos días más por cada hijo que se tenga. La suspensión del contrato por paternidad se estableció aumentarla, a cuatro semanas ininterrumpidas (sin contar con la aplicación transferible del permiso de maternidad), con la **Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida**. Por el contrario, para conseguir reducir el déficit de la deuda pública española se decidió establecer **recortes en el gasto social** invertido en las partidas de permisos de paternidad, por lo que dicha medida de ampliación nunca llegó a efectuarse.

Es pues en 2012 cuando se presenta una propuesta de cambio de Ley, a manos de la **Plataforma de permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción (PPIINA)**, dónde se establece un aumento progresivo, implantándose desde las dos semanas actuales y de manera totalmente intransferible, hasta equipararse con las dieciséis semanas (siendo seis de ellas obligatorias) que constituyen el permiso de maternidad.

La propuesta de ley presentada por Unidos Podemos, En Comú Podem y En marea fue, en 2016, aprobada de manera casi unánime, a falta de dos votos en contra, por los presentes en el hemiciclo. Un año después es vetada por los parlamentarios pertenecientes a los partidos de Ciudadanos y PP.

A continuación se indica la ilustración de propuesta hasta llegar a una equitatividad entre ambos progenitores.

Ilustración 1. "Propuesta para la equiparación de los permisos: iguales, intransferibles y pagados al 100%"

3. PROPUESTA PROCESO PARA LA EQUIPARACIÓN DE LOS PERMISOS: IGUALES, INTRANSFERIBLES Y PAGADOS AL 100%



Fuente: Plataforma de permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción

Con la implantación de la ley de igualdad se estipuló que en Enero de 2013, estableciéndose finalmente a comienzos de 2017, los permisos parentales deberían constar de una suspensión temporal de trabajo de 1 mes. Además, reflejándose el retroceso de incrementar dicho permiso, con respecto a Europa, nos encontramos ante la negativa del Gobierno a ampliar los días de 1 mes a 5 semanas.

Por tanto, nos queda reflejado un incumplimiento legislativo en relación a los principios básicos de igualdad y conciliación, puesto que estamos situados ante una **evolución homeostática de la equidad en los permisos de parentalidad**.

Otro de los aspectos a destacar de la existencia de menores en el seno familiar es la presencia de **excedencias, reducciones de jornada y permisos de lactancia**. Por ello hacemos referencia al Artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores, donde queda reflejado que *“El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella”*.

Como derecho individual de conciliación, entendiendo como tal que puede ser acogido tanto por hombres como mujeres, encontramos las **excedencias para el cuidado de un hijo**, las cuales tienen un periodo de duración máximo de 3 años, con reserva de puesto en el primero de los mismos. A diferencia del ET de 1980 señalar que, en la actualidad se trata de un derecho individual, en dicha localización temporal se trataba de un derecho incompatible entre ambos progenitores.

Otro de los derechos individuales detectados es la **reducción de jornada**, dónde la actividad laboral será disminuida, y con ello, la proporción del salario perteneciente. Será posible acogerse a dicha reducción hasta que el menor tenga una edad, igual o inferior a doce años.

Por otro lado, una de las formas de reducción de jornada es el **permiso de lactancia**, el cual consta de una hora de ausencia de trabajo, con la opción a dividir en dos fracciones, cuando el menor tenga una edad igual o inferior a nueve meses. Gracias a ambas reducciones nos encontramos ante los conceptos novedosos de **adaptabilidad y distribución de los tiempos** personales.

Las prestaciones económicas de los permisos citados quedan reguladas bajo el **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural**. Cómo hemos hablado con anterioridad, aquellas personas que cuentan con una cotización mínima se encuentran mejor respaldados por el sistema de la Seguridad Social Español, ya que uno de los principios del Estado de Bienestar Mediterráneo es la protección social para las personas que se encuentran en el mercado laboral. Sin embargo, por el contrario, aquellas que no constan de los requisitos establecidos se sitúan en situaciones económicas más precarias. Por ello, decir que en los subsidios de maternidad detectamos distinción entre el **carácter contributivo y el no contributivo**.

- Para constar de carácter contributivo se ha debido cotizar lo siguiente:
 - Si se es mayor de 21 años pero menor de 26: 90 días en 7 años o 180 días en la totalidad.
 - Si es mayor de 26 años: 180 días en 7 años o 360 días en la totalidad
- Aquellas personas que no consten de dichos requisitos serán respaldadas por el subsidio de carácter no contributivo. El mismo se basará sobre el IPREM, indicador público de renta de efectos múltiples, el cual es un índice que se utiliza para conceder ayudas, prestaciones, etc.

La mayor diferencia entre ambos niveles, contributivo y no contributivo, se encuentra en el respaldo económico de los días, el carácter contributivo cubriría 16 semanas, las pertenecientes al permiso completo de maternidad, frente a los 42 días de aquellas mujeres que consten de una situación no contributiva.

Por otro lado, en relación al permiso de paternidad no encontramos distinción entre contribuciones ni edades, por lo que para cobrar dicho subsidio se debe haber cotizado 180 días en 7 años o, en su defecto, 360 días en su totalidad. Argumentar que la gestión y administración de dichos subsidios queda en manos del **Instituto Nacional de Seguridad Social**, encargado de las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social.

Cómo hemos visto reflejado uno de los caracteres más importantes para conciliar la vida personal-laboral-familiar se engloba en torno a la distribución de los tiempos en los cuidados de los menores, y con ello, las inversiones desde el Gobierno Central en gasto social. Por tanto, en relación a ello citar el **Plan Integral de Apoyo a la Familia 2015-2017**, dónde queda reflejada la incidencia en la protección social y económica de las familias y las medidas relacionadas con la actividad laboral y la conciliación-corresponsabilidad. Se establece como puntos principales:

- Un apoyo a la maternidad para fomentar un incremento de la natalidad, debido al envejecimiento poblacional

- Invertir en la protección familiar para fomentar el bienestar de la ciudadanía, y con ello, la cohesión social
- Fomentar una igualdad de oportunidades, y de género, dentro de la unidad familiar mediante:
 - Una flexibilidad de los horarios para facilitar la conciliación
 - Consolidación de los servicios para menores de 3 años
 - Creación de la cultura de trabajo que incremente la conciliación y corresponsabilidad

Por tanto, y como enmarque global, estableceremos las principales similitudes y diferencias existentes, en formato esquemático por medio de tablas, en los permisos parentales entre ambos Estados de Bienestar.

***CAPITULO III: ANÁLISIS
ORIENTADO A MEJORAS Y
CONCLUSIONES***

3.1 ANÁLISIS

3.1.1 Introducción

A continuación efectuaremos un análisis de la información obtenida a partir de la sistematización de los datos recopilados mediante la aplicación de las técnicas requeridas por el tipo de estudio planteado y para la consecución de sus objetivos.

Un análisis de contenido en el que los **resultados** pretenden dar cuenta de **las medidas adoptadas por los poderes públicos en materia de permisos de parentalidad y reflejar las diferentes posiciones e impacto de las mismas en los sujetos de estudio**. El análisis, valoración y conclusiones extraídas se presentan tanto a un **nivel descriptivo cómo explicativo**, sin llegar a un nivel de análisis del discurso en tanto que valoramos la información obtenida en cuanto a los significados que recoge las categorías y su relación en el contexto social en el que se inscribe. De manera que se hace un diagnóstico de la situación a un nivel de profundidad de carácter prescriptivo.

Para empezar a realizar el análisis hacer incidencia en la legislación europea en materia de igualdad de género, maternidad y permisos parentales. Como hemos citado con anterioridad, es en los años 80 cuando el ámbito europeo empieza a legislar en dicha materia. Sin embargo, encontramos una peculiaridad destacable, en 1974 Suecia establece los primeros permisos parentales, mientras que no es hasta 1995 cuando se integra en la Unión Europea. Por tanto, se observa una autonomía, fomentando la igualdad de género, desde el Estado Sueco. Un Estado democrático, gobernado por una **democracia parlamentaria cuyo gobierno ha venido guiado por los principios socialdemócratas**. Se trata de un estado capitalista con un modelo de Estado de Bienestar de característica institucional en el que el Estado se hace responsable y garante de los derechos sociales de sus ciudadanos, en el que mediante alto nivel de impuestos hacen posible la redistribución de la riqueza. Es un país configurado por 20 provincias y descentralizado a **nivel local** en materia de Servicios Sociales. Es a este nivel dónde se ofertan numerosos servicios en materia de protección familiar, tal y como es el caso del cuidado de los niños. Además en este nivel se toman decisiones propias pero con unas obligaciones mínimas preestablecidas. Desde 2014, se encuentra gobernado por una coalición de partidos políticos de ideología de Centro y de Izquierda, constituyendo una de las democracias más igualitarias del mundo.

En el caso español nos situamos en una **joven democracia parlamentaria**, desde el año 1978 en el que se aprueba la Constitución Española y en el que es a partir de ese momento cuando se empiezan a contemplar una serie de derechos sociales y la obligación de garantizarlos desde los poderes públicos. Se trata de un modelo de bienestar con características mediterráneas, como hemos explicado en el Capítulo II, caracterizado por el bajo gasto social familiar, lo que deriva en una escasa protección familiar, cual se debe tener en cuenta que variará en función de las ideologías políticas gobernantes. Está englobado en un modelo de **gobernanza descentralizado** a nivel de Comunidades Autónomas (17) y configurada cada una de ellas por sus correspondientes provincias y nivel comarcal – local al interior de las mismas, siendo este último el nivel de menor autonomía de decisión.

En Suecia, debido al elevado Producto Interior Bruto (PIB) se origina un alto nivel de vida, resultado de una **economía estable y unos servicios públicos**, entre ellos los de educación preescolar, que fomentan la inserción laboral de los progenitores. En la actualidad, en el caso español, nos situamos ante una economía

azotada por la crisis económica en la que ha debilitado los servicios de accesibilidad pública, en la que para afrontarla ha tenido un papel determinante el **colchón de la familiar y la iniciativa social**.

Por otro lado, destacamos la importancia de las **cifras poblacionales**, las cuales pueden incidir directamente sobre la necesidad del gobierno para hacer frente a gastos, derivados de los permisos parentales, que impulsen la tasa de natalidad. Con datos a año de 2017; España se encuentra con una población residente de 46.549.045⁵, frente a la región sueca, caracterizada por ser poco poblada, con una cifra de 10.120.242⁶ personas. Pese a ello, Suecia ha procesado un incremento poblacional, entre otras cosas debido a la preocupación del gobierno, a principios del Siglo XX, por el descenso progresivo de población, lo que derivó en ser pioneros interponiendo políticas familiares que fomentaran la natalidad.

Haciendo referencia a la característica más distintiva podemos decir que lo que va a prevalecer sobre las decisiones de los permisos parentales son los agentes protagonistas en ambos Estados de Bienestar. En el caso español nos encontramos ante un **modelo familiarista**, dónde la familia es el agente principal, en el cual la mujer es la principal sustentadora de cuidados, dificultando así la conciliación familiar-laboral, frente al modelo sueco caracterizado por **priorizar el papel del Estado y del mercado**, siendo la responsabilidad última del Estado, garantizando así una mayor igualdad de oportunidades para acceder al mercado laboral.

Así mismo en referencia a los estudios sobre los que nos hemos apoyado: *“Maternidad y trayectoria profesional”*, de IESE Business School, perteneciente a la Universidad de Navarra, se plantean diferentes dimensiones que pueden dificultar la conciliación familiar. Entre ellas se encuentra las sociopolíticas, familiares, personales y organizativas. Por otro lado, en lo que responde a Suecia, el estudio sobre *“Reformas en el sistema de licencia parental de Suecia y sus efectos sobre la igualdad de género”*⁷, de Duvander y Johansson (2015), plasma las repercusiones que ha tenido este tipo de permisos.

3.1.2 Análisis comparativo de los permisos de parentalidad entre España y Suecia

En relación a los permisos parentales recogidos en la legislación vigente, se han instaurado por medio de un proceso diferenciado tanto temporal como geográfica, económica y gubernamentalmente, entre ambos países, lo que deriva en grandes diferencias en torno a los tipos, días y cuantías. Suecia empezó a legislar en materia de la maternidad, en relación a bajas maternales, a comienzos del siglo XX, pero no es hasta 1974 cuando se crean los permisos de maternidad. En 1995, los poderes políticos empiezan a tener cuenta la presencia paternal, instaurando el primer intransferible. En el caso español es en los años 80 cuando los Estatutos de Trabajadores recogen los permisos de maternidad de 14 semanas, estableciendo 9 años después la posibilidad de transferir 4 semanas a los padres, aumentadas a dos en 1999. Dicho aspecto es destacable, ya que tal y como se puede observar, los permisos de maternidad se legislan en Suecia con anterioridad, sin embargo los meses de permiso paternal se empiezan a transferir en España con fecha anterior a Suecia.

Es en Suecia, el país dónde se contempla una mayor temporalidad en los permisos, y junto a ello, una mayor inversión en gasto social familiar. Hacer referencia a que en España se detectan los mayores progresos e inversión, en materia de protección parental, en el momento de gobernanza de los partidos

⁵ Fuente: INE

⁶ Fuente: Estadísticas Suecia

⁷ Traducción de: Reforms in the Swedish parental leave system and their effects on gender equality

con ideologías de centro e izquierda. No obstante, y con gobierno de ideología conservadora, es en 2017 cuando se instaura el primer mes exclusivo para el padre.

Junto con el proceso podemos distinguir objetivos de ley diferenciados; España centra sus objetivos en favorecer un equilibrio entre la vida laboral-familiar e impulsar la participación de los padres en el cuidado de los menores. Por otro lado, en Suecia, junto con lo citado anteriormente, los permisos parentales se impulsaron con el fin de incrementar la natalidad.

A continuación plasmaremos unos cuadros con las diferencias principales, en relación a los permisos parentales, entre ambos modelos de Estado de Bienestar:

Tabla 5. "Comparativa permisos parentales"

PERMISOS			
	MUJERES	HOMBRES	AMBOS
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso de maternidad • Permiso de lactancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Permiso de paternidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de jornada • Excedencia
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> • Baja de maternidad 14 semanas antes y/o después de dar a luz y durante la lactancia 		<ul style="list-style-type: none"> • Permiso parental • Reducción de jornada

En España no existe una fusión de los permisos parentales, encontrándose de manera disgregada el de maternidad y paternidad, frente al Estado Sueco que concentra toda la partida en un único permiso en el cual se establece la posibilidad de transferencias entre los progenitores.

Como similitud, en ambos países pueden asumir la reducción de jornada, frente a la excedencia, de la cual no se ha obtenido información en Suecia, debido a que los padres disfrutan del permiso parental disgregado en el tiempo en función de las necesidades personales, con el fin de que los menores puedan ser cuidados por los progenitores hasta los 8 años o el primer año de escolarización.

Por otro lado, en relación al permiso de lactancia decir que en España se permite a las madres ausentarse una hora de trabajo, los primeros nueve meses del menor, frente a la legislación sueca que registra, de manera conjunta, la posibilidad de acogerse a 14 semanas antes o después del parto, teniendo la posibilidad de ser utilizado para la lactancia.

Tabla 6. "Comparativa días de permiso"

DÍAS DE PERMISO			
	MUJERES	HOMBRES	TRANSFERIBLE
ESPAÑA	42 días	13 días + 2 por parto	70 días
SUECIA	90 días	90 días	300 días

Como anteriormente ha quedado referenciado, en España existe la posibilidad de transferir días del permiso entre ambos progenitores y se observa una clara diferencia en la disponibilidad temporal,

tanto en la parte transferible cómo la intransferible, lo que nos indica que en España existe una baja inversión en gasto social familiar. En relación a ello, se constata que con la coalición de los partidos políticos de izquierda que se encuentran gobernando en la actualidad, se empieza a plantear la posibilidad de equiparar, entre ambos progenitores, y ampliar la temporalidad del permiso. Junto a ello decir que sería la segunda vez que dicho debate político llegaría al Congreso, debido a que cómo hemos citado con anterioridad, ya se presentó una Propuesta de Ley denegada por los partidos con ideologías de centro – derecha, que en aquel momento ostentaban el poder .

Tabla 7. "Comparativa cuantías de los permisos"

CUANTÍAS DE LOS PERMISOS				
	MUJERES		HOMBRES	
	CONTRIBUTIVO	NO CONTRIBUTIVO	CONTRIBUTIVO	NO CONTRIBUTIVO
ESPAÑA	<ul style="list-style-type: none"> • >21/<26: 90 días en 7 años o 180 días • >26: 180 días en 7 años o 360 días • El 100% de la base reguladora correspondiente 	IPREM	<ul style="list-style-type: none"> • 180 días en 7 años o 360 días • 100% de la base reguladora 	-----
SUECIA	<ul style="list-style-type: none"> • 390 días el 80% ingresos • 90 días: 180 coronas/día 	<ul style="list-style-type: none"> • 390 días: 250K/día • 90 días: 180 K/día 	Lo mismo	Lo mismo

Las cuantías económicas vienen estipuladas en relación al gasto social en general y gasto social familiar en particular. En España se detecta una diferencia de género entre las cuantías a percibir en el periodo de permiso, puesto que aquellas mujeres menores de 21 años se les exigen menor periodo de cotización que a los hombres para obtener la cuantía económica. Por otro lado, en el caso de la percepción económica no contributiva, para aquellas mujeres que no hayan cumplimentado el periodo de cotización estipulado se utilizará el IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), índice destinado a la concesión de ayudas, teniendo en cuenta al núcleo familiar en su conjunto, lo que deriva en que aquellas mujeres cuyos ingresos económicos familiares superen el techo establecido por el IPREM no disfrutaran de ese ingreso. En este sentido la mujer cuyo núcleo familiar es monomarental, en el caso de encontrarse en esta situación tendría mayor posibilidad para acogerse a esta modalidad de ingreso económico a lo largo del permiso de maternidad. Sin embargo, en el caso de Suecia queda reflejada la igualdad de ingresos entre ambos géneros, estableciendo la única distinción en función de la cotización laboral.

Tabla 8. "Comparativa reducción de jornada"

REDUCCIÓN DE JORNADA	
	MUJERES Y HOMBRES
ESPAÑA	Acortamiento hasta la mitad. Hasta los 12 años
SUECIA	Acortamiento hasta una cuarta parte. Hasta los 8 años o finalizado el primer año de colegio

En relación a la reducción de jornada, tal y cómo podemos ver en la Tabla 8, en Suecia es posible acogerse a una reducción de jornada laboral, favoreciendo así la conciliación familiar – laboral, hasta que el menor tenga 8 años, o en su defecto hasta el primer año de colegio del menor. Sin embargo, en España, desde cinco años se produjo un alargamiento temporal, de 8 a 12 años, para la reducción de jornada de los progenitores, hasta que los menores tengan 12 años. Sin embargo la reducción de jornada se disfruta en mayor medida en Suecia dado que los trabajos están mejor remunerados que en España.

3.1.3 Análisis y valoración del impacto

Según Davia y Legazpe (2013), existen diversos factores sociales que repercuten directamente sobre las dificultades de conciliación y corresponsabilidad familiar, y junto a ello afecta a la tasa de natalidad, entre ellos:

- La inserción laboral de la mujer.
- Pocas medidas de reducción y flexibilidad de horarios laborales.
- La falta de inversión en gasto social familiar.

Por tanto, para comenzar a efectuar el análisis haremos referencia al **gasto social**, entendido como tal aquella inversión, distribuida a través de los presupuestos generales, destinada a favorecer una mejor calidad de vida de los ciudadanos.

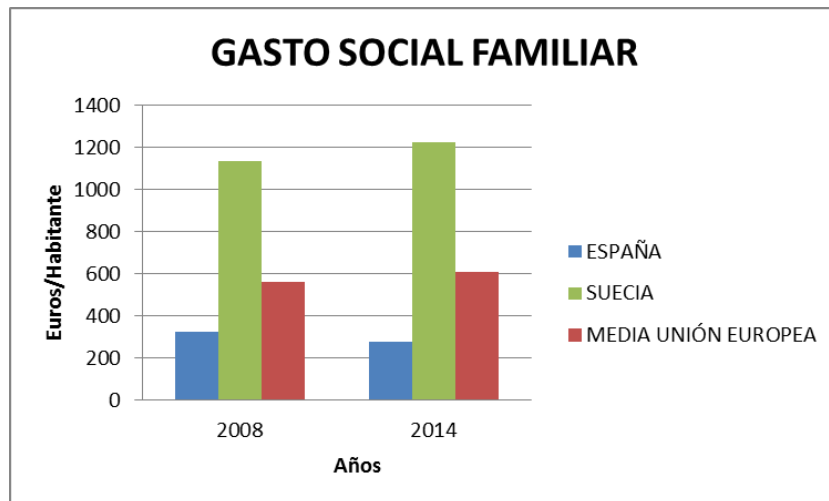
Centraremos el análisis en el **gasto social familiar**, partida dentro del gasto social total destinada a la protección familiar, para valorar si desde el Estado se facilita la igualdad de género por medio de una inversión en educación preescolar o en **permisos parentales equitativos**, con el fin de analizar la distribución de los tiempos, que les permitan efectuar la dualización trabajo-familia, y con ello conocer la implicación de los cónyuges en el cuidado de los menores.

Tabla 9. "Comparativa gasto social familiar por habitante 2008-2014"

GASTO SOCIAL FAMILIAR POR HABITANTE		
	2008	2014
ESPAÑA	325,15	277,7
SUECIA	1.136,88	1226,47
MEDIA UNIÓN EUROPEA	560,1	609,27

Fuente: Datos Eurostat

Gráfica 1. "Comparativa gasto social familiar por habitante 2008-2014"



Fuente: Datos Eurostat

Podemos observar como existe una **devaluación de la inversión familiar en España** debido a dos factores desencadenantes en los últimos años; la crisis económica que ha azotado al país, a lo largo de 10 años, lo que hizo que se recortara en partidas presupuestarias de protección social, entre ellas afectando a la familiar, por medio de la eliminación de la ampliación de los permisos familiares y el cheque bebé. Otro de los puntos importantes ha sido el cambio de gobierno, pasando de un partido de izquierdas promulgador e impulsor de los derechos sociales, a un gobierno constituido por principios neoliberales, basados en la privatización y la baja inversión en gasto social, afectando así a las personas más desfavorecidas.

Junto con ello se ha fomentado un gobierno heteropatriarcal entendido como aquel que *“mediante la naturalización de una serie de privilegios masculinos y heterosexuales se construye una jerarquía sexual”* (Rubin, 1989). Afectando así a la diversidad sexual, y familiar, y alimentando el modelo tradicional sustentador-cuidador, debido a la baja inversión en políticas familiares que favorezcan una distribución equitativa en la conciliación-corresponsabilidad familiar y laboral.

Por otro lado, en **Suecia** señalamos el crecimiento de **gasto social familiar progresivo**, y por encima de la media, aspecto que achacamos a que la política familiar sueca forma parte de los pilares de su Estado de Bienestar (Martínez, 2008).

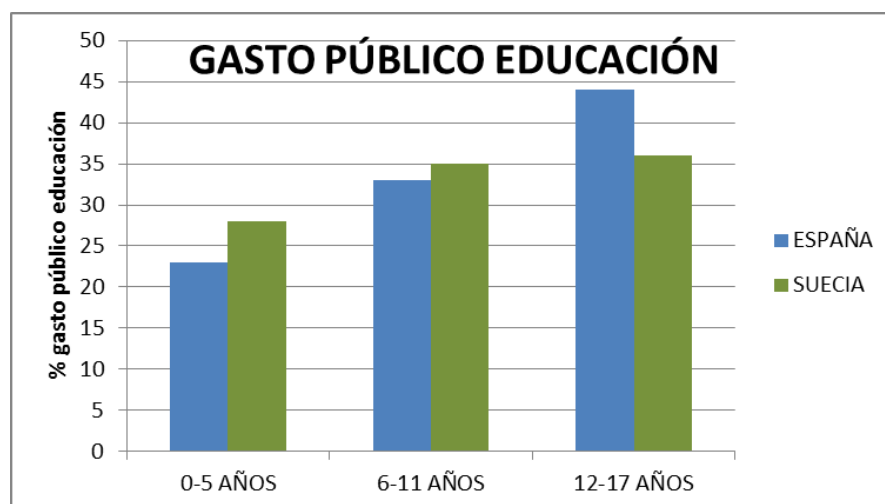
Otro de los puntos destacables del gasto social público es la **inversión en educación preescolar**. Podemos observar, según los datos registrados de la OCDE de 2013, que existe una distribución desigual en las diferentes etapas de desarrollo de los menores.

Tabla 10. "Comparativa gasto social público para la educación de 0-17 años, de 2013"

GASTO SOCIAL PÚBLICO PARA LA EDUCACIÓN (%)			
	0-5 AÑOS	6-11 AÑOS	12-17 AÑOS
ESPAÑA	23	33	44
SUECIA	28	35	36

Fuente: Datos OCDE

Gráfica 2. "Gasto público para la educación (%)"



Fuente: Datos OCDE

Ambos países efectúan una distribución similar, sin embargo Suecia efectúa una mayor **inversión en las etapas educativas prescolares**, con el fin de proporcionar a los padres poder conciliar horario laboral y familiar, y junto a ello, garantizar una igualdad de género y de oportunidades. Dicha igualdad se impulsa debido a que, pese a registrar el porcentaje más bajo en la educación de 0-5 años, el gobierno destina una cuantía económica por hijo hasta los 16 años, lo que garantiza que los padres puedan utilizarla para costear las guarderías y volver a su puesto de trabajo, garantizando así una estabilidad laboral y económica.

En el caso de España, observamos que su partida más generosa va destinada a la Educación Secundaria Obligatoria, mientras que su gasto más inferior va enfocado a la educación preescolar. Dicho punto proporciona aspectos muy negativos para las familias derivando el gasto en una cuidadora particular o de una guardería, produciendo así elevados costes para las familias.

La información obtenida por las personas encuestadas en Suecia, tanto mujeres como hombres, reflejan que no conciben una educación de los menores en el hogar. Si es cierto que los hombres achacan más la educación temprana con el desarrollo cognitivo-afectivo con otros niños, mientras que, junto a esto, las mujeres hacen referencia a que la vuelta al trabajo les resulta beneficiosa por el desahogo personal de los cuidados. Junto a ello señalar que ninguno de los progenitores mencionó el apoyo familia, por lo que parece destacar la diferencia en la idea del arraigo y protección de la familia entre estos ciudadanos y los ciudadanos españoles.

“Yo preferí guardería. Creo que es bueno para los niños: Aprenden a interactuar con otros niños y muchas otras cosas, se divierten mucho” (Padre sueco, 2018) (E8)

“La guardería es lo mejor para mí, mi hija y para el resto de la familia. Me permite trabajar, oxigenarme, respirar y desconectar” (Madre sueca, 2018) (E10)

De la misma manera los entrevistados en, pese a ser la familia ocupa un lugar preferente como agente proveedor del bienestar, la guardería es la primera opción para los menores, buscando el alivio en a las cargas familiares. Pese a ello, **debido la dificultad de conciliar la vida familiar y profesional a causa del régimen de distribución de los tiempos en España, las familias se siguen apoyando a la figura de los abuelos**. No obstante en la familia monomarental entrevistada vemos mayor predisposición a utilizar el

servicio de guardería puesto que reciben una financiación pública del 50%, mientras que en las familias nucleares la percepción del dinero está sometida a otro tipo de condicionantes (nivel de renta, relación con el trabajo, etc). Esta es la única diferencia que la entrevistada destaca en cuanto a las ayudas públicas recibidas, tanto en relación a los permisos como a percepciones económicas.

Por otro lado, en el momento en que en España no existe un apoyo familiar nos encontramos ante una **cadena de cuidados**, con la contratación de terceras personas dado que el permiso parental no cumplimentaría de manera suficiente esta necesidad, tanto por sus características y el gasto social invertido en estos permisos, y junto con ello no existe una conciencia social y empresarial para el acogimiento del mismo por parte de la figura paterna. Es por tanto que cómo nos explica Magdalena Díaz (2008), debido a la incorporación de la figura femenina al mercado laboral, se origina la **“mercancía del cuidado”**.

“Nos hemos tenido que buscar la vida con niñeras para poder conciliar” (Padre español, 2018) (E2)

Por lo tanto, y tal como va quedando constatado, para poder continuar con la trayectoria laboral las familias, y más específicamente las mujeres, se ven abogadas a adoptar una serie de medidas, que se complementan entre todas ellas, cómo la reducción de la jornada laboral, contratación de profesional...

Según Hernández (2016) la distribución, e implicación, de los tiempos va a estar determinada por la **dimensión socio-cultural que constituyen el término de maternidad**; encontrándonos en la sociedad europea ante un rol materno centrado en la naturalización de los cuidados en menores.

En vistas a **conocer cómo repercuten los permisos parentales en la posición laboral de las mujeres**. Una de las medidas a las que las familias pueden acogerse para conciliar su vida laboral y familiar, y entendida en el marco de la línea de los permisos de parentalidad, es la tasa de empleo parcial.

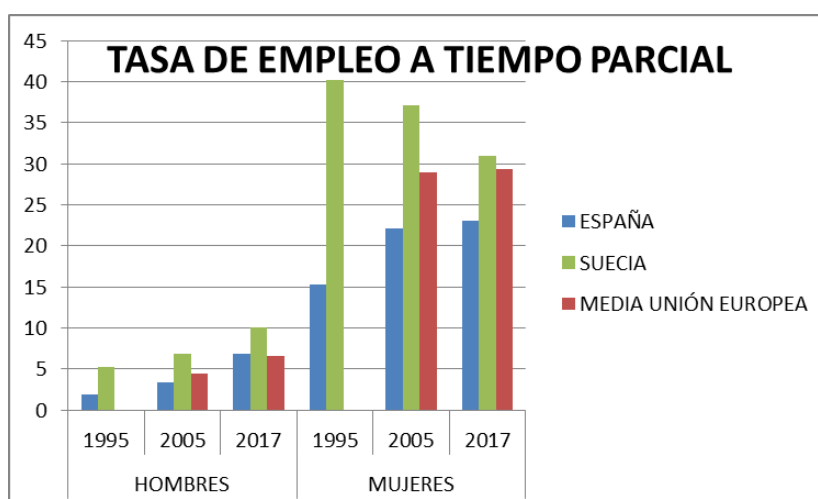
Teniendo en cuenta que el empleo a tiempo parcial puede formar parte de los permisos de parentalidad en cuanto a la opción de reducción de jornada por atención al cuidado de menores, vamos a dar cuenta de forma comparativa de la tasa de empleo a tiempo parcial entre hombres y mujeres, de 25 a 49 años. Si bien el **empleo a tiempo parcial no siempre es una modalidad de empleo relacionada con los permisos parentales**, ante la falta de datos específicos de la reducción de empleo en relación a dichos permisos vamos a dar cuenta, a nivel general de esta tasa de empleo, en la manera en que si establecemos la cohorte entre 25 y 49 años entendemos que buena parte de los datos que nos ofrece esta tasa de empleo podría estar relacionada con la reducción de jornada para el cuidado de hijos.

Tabla 11. "Comparativa tasa de empleo a tiempo parcial (%) de 25 a 49 años. 1995/2005/2017"

TASA DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL						
	HOMBRES			MUJERES		
	1995	2005	2017	1995	2005	2017
ESPAÑA	1,9	3,4	6,8	15,3	22,1	23,1
SUECIA	5,3	6,8	10	40,2	37,1	30,9
MEDIA UNIÓN EUROPEA	----	4,5	6,6	----	29	29,4

Fuente: Datos Eurostat

Gráfica 3. "Tasa de empleo parcial (%) de 25 a 49 años. 1995/2005/2017"



Fuente: Datos Eurostat

En el **caso sueco** recordar que disponen de 480 días de permiso, de los cuales 300 son transferibles. Al realizar el análisis encontramos una gran diferencia con el caso español en la que dispone de 70 días transferible, 42 intransferibles para la madre y 15 para el padre. En la actualidad, **la distribución temporal de los permisos parentales es equitativa en el caso de Suecia**, prevaleciendo los primeros meses para la madre con el fin de hacer frente a la recuperación física. Una vez que se ha disfrutado de los permisos correspondientes, **asistimos a una gradual incorporación al empleo a tiempo parcial en el hombre y una reducción del mismo en mujeres**, puesto que según me explicaban los entrevistados, una vez se vive la experiencia de dedicación a la crianza de los hijos, los hombres quieren seguir disfrutando en mayor medida de ello. Duvander & Johansson (2015) consideran que la mejora de la posición de la mujer en el mercado laboral y la igualdad de género en el seno familiar son unos de los efectos de los permisos parentales.

“Dividimos nuestro permiso parental el 50% cada uno. La madre tomó los primeros nueve meses y luego yo tomé otros nueve” (Padre sueco, 2018) (E8)

Sin embargo, en **España** encontramos un panorama totalmente diferente, **la mujer hace frente a toda la temporalidad del permiso maternal**, sin establecer desde el principio una distribución equitativa en los cuidados de los menores.

“Mi marido se cogió 13 días, más los dos del parto, de la parte transferible nada, fue todo para mí” (Madre española, 2018) (E5)

Pese a ello podemos establecer la excepción de los trabajadores autónomos, de lo cual en el caso de la mujer profesional autónoma entrevistada asumió las 4 semanas obligatorias y posteriormente se ocupó su marido, debido a que tenía más facilidades desde su empresa, lo que dictamina que poco a poco vamos asistiendo a un cambio, aunque tímido, de los roles establecidos sobre el hombre; encargado tradicionalmente del sustento y no del cuidado.

“Mi marido se ocupó del permiso transferible, tras él hubo varios de su trabajo que también asumieron dicha responsabilidad” (Madre española, 2018) (E6)

En este sentido podemos concluir con que las medidas impuestas por el gobierno sueco, como la imposición de 3 meses de permiso intransferible para los padres, están derivando en un incremento de reducción laboral de los mismos. Detectamos que desde la imposición del primer mes, en 1995, se ha incrementado una reducción del 5% en los hombres. Sin embargo, las mujeres han disminuido, un 10%, su acogimiento a medidas de temporalidad laboral inferior. La **causa principal del descenso** de empleo a tiempo parcial también viene determinada, según las encuestas, por la **imposibilidad de hacer frente a la exigencia de una excesiva carga de trabajo en un tiempo recortado**. Es decir, exigen que en una jornada a tiempo parcial realicen la tarea que venían realizando a tiempo completo.

*“No reduje mi jornada porque el tiempo reducido no significa tareas reducidas”
(Madre sueca, 2018) (E11)*

Es por tanto que junto a la evolución temporal existe un **cambio homeostático**, lento y progresivo, de la **distribución de tiempo parcial** de las mujeres y los hombres. Pese a ello, Suecia siempre ha repuntado sobre la media europea. Los encuestados establecen que gracias a los cambios se está permitiendo a las mujeres crecer más en el mercado laboral, sin interponer dificultades por el hecho de ser madres.

Destacar que el empleo parcial, tanto en hombres como en mujeres, ha sido siempre superior en Suecia, puesto que en dicho país la reducción laboral está mejor remunerada que en el país mediterráneo. Por tanto, existen muchos familiares que se acogen a la medida, nos argumentan que por el hecho de seguir trabajando cuidando a la par a sus hijos y tener tiempo para ellos, puesto que con el trabajo y el cuidado disponen de poca temporalidad para sí mismos.

“Reduje mi jornada con el fin de sobrellevar el trabajo y la vida familiar. Además de mi propio yo” (Padre sueco, 2018) (E8)

Cómo hemos plasmado con anterioridad existen numerosas diferencias entre la distribución de los permisos parentales, en relación a ello encontramos las **vacaciones de los progenitores**. En Suecia, las mismas van asociadas en torno al menor, es decir, según los hijos que se tengan se constará de más vacaciones o menos. Sin embargo, en España cada trabajador/a consta de mínimo 30 días de vacaciones, independientemente del número de descendientes que tenga.

De los datos que dan cuenta de ello en España podemos resaltar que nos situamos por debajo de la media del resto de Europa, a excepción del incremento superior de los hombres en el año 2017. Pese a ello detectamos un **incremento**, tanto en las cifras oficiales como en los testimonios personales, en la **reducción de la jornada laboral**. Los testimonios personales registrados establecen que el aumento de la reducción de jornada de los hombres se debe a tener una progresiva, aunque tímida, **mayor concienciación y de facilidades ofertadas desde las empresa**. En los casos analizados, las mujeres han tenido más **complicaciones** para poder efectuar cualquier tipo de medida de cambio en el ámbito laboral, ello se debe al **tipo de trabajo y responsabilidad profesional** que desempeñan, tanto ellas como ellos, tratándose de profesiones liberales en las que, en el caso de estas mujeres se veían muy afectada su futura carrera profesional, mientras que en ellos su carrera profesional estaba más asentada, y tenían más poder de decisión sobre la misma. Pese a ello, y en general, los padres priorizan su puesto laboral derivando la responsabilidad del cuidado en torno a la madre, visto de manera naturalizada. En el caso de acogerse a dicho derecho afirman que es la mejor manera de poder conciliar esferas de familia-trabajo.

“Yo no he encontrado dificultad para conciliar, tengo un horario fijo anual y es muy fácil, pero mi mujer lo tiene más complicado” (Padre español, 2018) (E3)

“Tengo permiso para acudir al pediatra si es necesario pero reconozco que siempre es su madre la que va con él” (Padre español, 2018) (E3)

Otro de los aspectos destacables es la distribución de los tiempos en la reducción de jornada, siendo en **Suecia más leve, en torno a un 20/30%, frente al 50% de los casos españoles**. Dicho punto lo relacionamos con el sistema familiarista en el que nos encontramos, donde prevalece la familia a cualquier otra esfera social y/o laboral.

“He reducido a la mitad mi jornada, sino hubiera sido algo imposible” (Madre española, 2018) (E6)

Es por tanto que en España **los factores principales de la reducción** vienen estipulados a la **disponibilidad de las empresas a proporcionarlos** dónde se trabaja y la **distribución de roles familiares** que establezcan en el cuidado del menor, frente al caso sueco que prevalece el deseo familiar sobre la imposición laboral-empresarial.

“Yo me implico 100% en medida que el trabajo me lo permite” (Padre español, 2018) (E1)

Por otro lado, se observa cómo en el caso de las **familias nucleares ese detecta una mayor responsabilidad sobre uno de los progenitores**, frente a las familia monomarental entrevistada dónde nos explica que su responsabilidad en el cuidado, es apoyado por el cuidado de los menores en escuelas preescolares y cuidadoras. Entre las críticas manifestadas por esta entrevistada se encuentra la **dificultad de los autónomos para poder disfrutar de los permisos de parentalidad**.

“Reduje el volumen de trabajo y el horario a tres días. Va a la guardería desde los 3 meses y pago a una niñera que la cuida” (Madre española, 2018) (E4)

“Tenía que volver a trabajar pronto porque la empresa es mía y hay que hacerse cargo de ella. Nada de excedencia y si quieres empezar a trabajar a media jornada tienes que planificarlo con antelación, cosa que es imposible porque no sabes el volumen de trabajo que vas a tener” (Madre española, 2018) (E4)

En el caso de este tipo de familia, en Suecia, encontramos que su reducción temporal es invertida en un **tiempo familiar forjando el vínculo materno-filial**, disfrutando de la combinación trabajo-familia y continuando con otras esferas de su vida.

“Elegí regresar al trabajo porque quería seguir con otras esferas de mi vida. Disfruto de la combinación trabajo y maternidad” (Madre sueca, 2018) (E10)

Otra de las opciones existentes para hacer frente a los primeros años de los menores es la **excedencia**, la cual en Suecia no queda registrada en los permisos de parentalidad sino que existe la posibilidad de distribuir su tiempo de permiso parental a la medida, hasta que el menor tenga 8 años o asista al colegio. Sin embargo en España, puesto que a diferencia de Suecia, se disfruta de permisos más restringidos, una forma de hacer frente al cuidado de los menores en los primeros años de vida, es acogerse a la excedencia

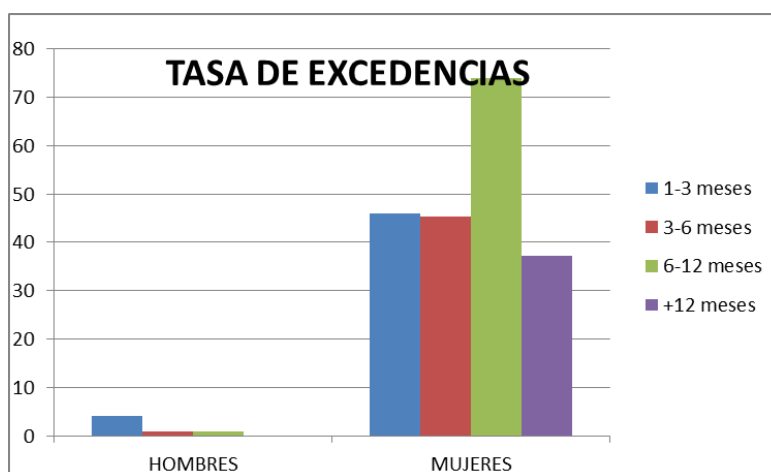
laboral. Por lo tanto, este tipo de medidas están muy contempladas entre los padres jóvenes españoles, y casi en su totalidad entre las mujeres.

Tabla 12. "Tasa de excedencia (%) España, 2010"

TASA DE EXCEDENCIA		
	HOMBRES	MUJERES
1-3 meses	4	45,9
3-6 meses	1	45,3
6-12 meses	0,8	73,9
+12 meses	----	37,2

Fuente: Datos INE

Gráfica 4. "Tasa de excedencias (%) en España, 2010"



Fuente: Datos INE

Como bien queda reflejado visualmente en el gráfico se detecta una gran diferencia entre géneros a la hora de adquirir excedencias laborales. En las entrevistas encontramos que las mujeres en puestos de categoría laboral más elevada son menos proclives a acogerse a la excedencia puesto que desconectar del mercado laboral afectaría a su categoría profesional, y además de que este tipo de trabajos permiten una mayor flexibilidad de horarios y una mejor disponibilidad de servicios por disponer de mayor retribución económica.

“Mi opinión es que merece la pena trabajar y pagar una guardería porque si no desconectas del mundo laboral” (Madre española, 2018) (E5)

Sin embargo, de manera general y en nuestra sociedad, contemplamos que las mujeres que desempeñan trabajos en peores condiciones laborales y peor remunerados, y/o cuya carrera profesional se está empezando a desarrollar se ven abogadas a retrasar su maternidad, o bien en el caso de apostar por ella, dejar su trabajo por no disponer de las prestaciones económicas, ni de servicios públicos suficientes, para hacer frente al cuidado de los menores, sin mermar su economía. Por otro lado, el **género femenino es quien suele acogerlas principalmente**, debido a la brecha salarial entre hombres y mujeres, afectando esto a reforzar o mantener ese techo de cristal que impide el crecimiento profesional y repercute en una mayor implicación de la mujer en los cuidados de los menores.

“Yo me ocupo más por el puesto de trabajo que ocupa mi marido” (Madre española, 2018) (E6)

Sin embargo, este tipo de medidas en madres de familia monomarental no pueden permitirse puesto que ellas son las sustentadoras del seno familiar.

“Necesito trabajar para tener una estabilidad económica que me permita poder correr con todos los gastos de la niña” (Madre española, 2018) (E4)

Por lo tanto, y aunque de manera general entendemos que no disponemos de este tipo de medidas de manera suficiente, en la medida de lo posible su implementación permite atender, en cierta manera, a las necesidades de conciliación y corresponsabilidad familiar. Poco a poco, y gradualmente, va existiendo una concienciación social sobre la necesidad de cubrir estas responsabilidades familiares con el apoyo de las medidas públicas y de sensibilización social. Junto con ello se facilita una **mayor corresponsabilidad familiar, puesto que los padres se implican más en el cuidado de los menores**. Dichos aspectos se achacan a la visualización e impulso desde los colectivos feministas con el fin de conseguir una sociedad más igualitaria.

En Suecia esta conciliación, que deriva en una mayor corresponsabilidad, se ve respaldada gracias a la imposición de los meses intransferibles, los cuales permiten la reincorporación de la mujer al mercado laboral y la creación de un mayor vínculo paterno filial con los menores, originando así una mayor predisposición posterior a reducir la jornada laboral. Sin embargo, en el caso español encontramos que pese a la incorporación de días transferibles, desde el año 1989, existe una distribución de los tiempos más inequitativa.

Se entiende que los **permisos de parentalidad posibilitarían una mayor y mejor distribución de los tiempos, y por ende una mayor corresponsabilidad** en las tareas del hogar y cuidados del menor. En el caso sueco detectamos que existe una mayor implicación personal debido a la facilidad de organizar los tiempos. Frente a ello, el caso español, en el cual pese al crecimiento en la participación del cuidado con los menores, existe poca implicación e iniciativa personal en las tareas del hogar. Además, las mujeres siguen siendo las encargadas de los cuidados en momentos de enfermedad de los menores, visitas médicas y acontecimientos escolares.

“Disfruté mucho del permiso parental, me permitió forjar una buena relación con mi hijo” (Padre sueco, 2018) (E8)

“Tengo permiso para acudir al pediatra si es necesario pero reconozco que siempre es su madre la que va con él” (Padre español, 2018) (E3)

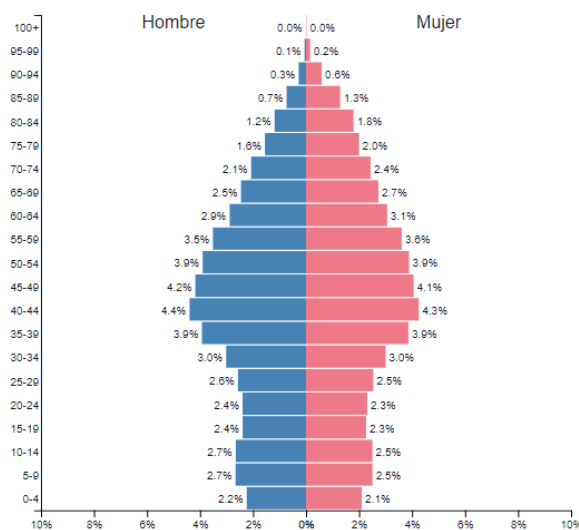
Desde la perspectiva de los encuestados detectamos que **los suecos naturalizan, y no segregan, los roles de género, impulsando la participación de todos por igual**. Dicho aspecto lo achacan a crecer en una sociedad dónde se trata la igualdad desde la base de la educación escolar y familiar, y pese a prevalecer el patriarcado se intenta hacer frente a él por medio de medidas impulsadas desde un gobierno con raíces culturales feministas, tal y cómo he conseguido saber a lo largo de los estudios y la investigación realizada. Por el contrario, en España se observa una sociedad estructural caracterizada por una **segregación de género y laboral, la cual afecta tanto a la conciliación como a la corresponsabilidad**.

Argumentar que, aunque en nuestros objetivos no pretendemos hablar de la **flexibilidad de horarios**, sí que entendemos que a la hora de organizar los tiempos puede incidir en la distribución de los permisos de parentalidad. En este sentido en España nos encontramos con una distribución de horarios muy poco flexible y muy poco adaptada a la conciliación vida familiar y profesional. Frente a los suecos que disponen de horarios más concentrados, que disponen de flexibilidad horaria en relación a las necesidades personales. Pese a ello, y también en el caso sueco, encontramos desigualdad de género en cuanto a la flexibilidad de horarios, **los hombres constan de horarios más flexibles que las mujeres** (Statistics Sweden 2012), lo cual llama la atención que en una sociedad organizada en cuanto a la natalidad y corresponsabilidad exista esta desigualdad de género.

Como hemos citado con anterioridad, Davia y Legazpe (2013), consideran que los aspectos que repercuten sobre la **conciliación-corresponsabilidad familiar inciden en la tasa de natalidad**, pese a no ser el único factor que afecta al movimiento natural de la población, haremos un pequeño análisis del mismo.

Cuando hablamos de dicha tasa nos referimos al número de nacimientos por cada 1000 mujeres, con edades comprendidas entre los 15 y los 49 años, a lo largo del año. En el caso español encontramos que se trata de una nación caracterizada por la baja tasa de natalidad, y por consiguiente con una población muy envejecida, tal y como a continuación se detalla en la pirámide poblacional, con las consecuencias socioeconómicas que de ello derivan.

Ilustración 2. "Pirámide poblacional, España 2017"

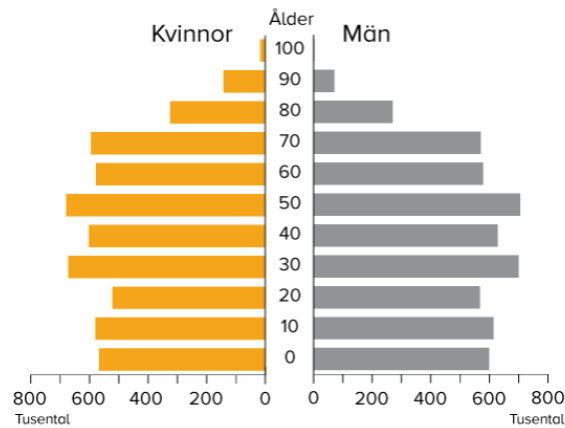


Fuente: Population Pyramid

Por lo tanto, estamos hablando de un grave problema al que el Estado debe hacer frente con celeridad. Debe ser prioritario en la agenda pública adoptar medidas que fomenten la natalidad. Entre ellas las de **augmentar y reforzar los permisos de parentalidad**, puesto que tal y como se ha venido demostrando a lo largo del estudio son insuficientes, poco flexibles y no fomentan la corresponsabilidad afectando negativamente a la carrera profesional de las mujeres e impacto de forma negativa a la tasa de natalidad.

A diferencia de España, Suecia, cuenta con una pirámide de población joven, y con una diferencia en su tasa de natalidad del 0,7 con respecto a España, siendo en esta última la tasa de natalidad del 1,3, en 2015, frente a la tasa sueca del 1,9 en las mismas fechas.

Ilustración 3. "Pirámide poblacional, Suecia 2017"



Fuente: Statistisc Sweden

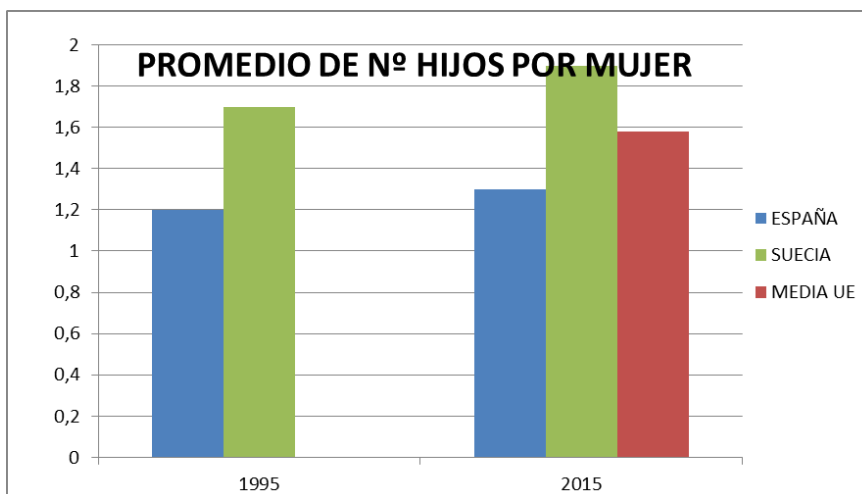
La baja densidad de población con la que Suecia ha contado a lo largo de su historia, urgió al gobierno a adoptar medidas que impulsaran la natalidad. Entre las medidas impulsadas encontramos las de los permisos de parentalidad. Dichos **permisos han fomentado la corresponsabilidad y favoreciendo la permanencia, e incorporación, de la mujer al mercado de trabajo**, y por lo tanto afectando en menor medida a su carrera profesional, en relación a otros países, como es el caso de España.

Tabla 13. "Comparativa promedio del número de hijos por mujer. 1995-2015"

PROMEDIO DE Nº DE HIJOS POR MUJER		
	1995	2015
ESPAÑA	1,2	1,3
SUECIA	1,7	1,9
MEDIA UE	----	1,58

Fuente: Datos OCDE

Gráfica 5. "Promedio del número de hijos por mujer. 1995-2015"



Fuente: Datos OCDE

Cómo aspectos destacables decir que en Suecia detectamos un incremento de la natalidad, el cual ha podido verse impulsado debido a la medida interpuesta por el Estado Sueco, los dos meses intransferibles, en 1995 y 2005, del permiso parental sobre la figura paterna. Según Lundkvist (2011), dicha medida fue impulsada con el fin de fomentar una mayor implicación masculina en los cuidados de los menores y así favorecer una combinación familiar-laboral entre ambos progenitores. Sin embargo, en el caso de España, y pese al incremento, sigue situándose por debajo de la media europea. Es por ello que la introducción de la mujer al mercado laboral origina retrasar la edad del nacimiento del primer hijo, debido a la necesidad de constar con estabilidad laboral, recursos económicos y tiempo para poder ocuparse del menor (Alberdi & Escario, 2007).

En relación a todo lo citado en el análisis, como cierre conclusivo decir que el **acogimiento a los permisos parentales, y con ello corresponsabilidad y conciliación, vienen impulsados por la concepción social que haya acerca de la maternidad**, debido a que en las sociedades con tradición familiarista (España) se produce una mayor segregación de roles, y por tanto, implicando a la mujer en el cuidado del menor frente al sustento económico del varón. Y por el contrario, la percepción de la maternidad dualizada (Suecia) fomenta una implicación más equitativa entre los progenitores, tanto en el cuidado de los menores como del hogar.

3.1.4 Conclusiones análisis:

Cómo conclusiones específicas y destacables del análisis:

ESPAÑA

- Los permisos parentales son restringidos, inequitativos e inflexibles.
- La distribución inequitativa de los roles familiares, junto con la adquisición de los permisos parentales, viene impulsada por la dimensión socio-cultural que se tiene de la maternidad, derivando en una asimilación naturalizada de los cuidados sobre la mujer.
- La adquisición de los permisos parentales, como la reducción de jornada y excedencia vendrá asociada a la posición laboral de la mujer, puesto que si se tiene una categoría laboral más alta podrá tener más flexibilidad de horarios y disponibilidad de servicios, pudiendo volver antes al puesto laboral.
- La brecha salarial, y junto con ella el techo de cristal, repercutirán en el acogimiento de los permisos parentales.
- La cultura de horarios de las empresas afecta negativamente al acogimiento de los permisos parentales, y con ello a la conciliación-corresponsabilidad laboral/familiar.
- Existe una necesidad latente de inversión en educaciones preescolares, que junto con los permisos parentales, facilite la conciliación laboral – familiar.
- Pese al incremento de la conciencia social, sigue recayendo el peso del cuidado sobre la mujer, siendo esta la encargada de acogerse a los permisos parentales.
- Existe un crecimiento progresivo de la implicación de los padres en el cuidado de los menores, pero sin detectarse en las tareas del hogar, por lo que no existe una corresponsabilidad familiar.
- Tratándose de una sociedad familiarista se evita que los cuidados recaigan sobre la familia extensa, con el fin de prescindirles de responsabilidades.

- La reducción de jornada se considera la mejor medida para hacer frente a las dificultades de la conciliación familiar – laboral.
- La familia monomarental se acoge, en su posible medida, a la reducción de jornada para poder conciliar.
- Las madres monomarentales tienen más dificultades de asumir permisos parentales, reducción de jornada o excedencia, puesto que el único ingreso que entra en el hogar es el perteneciente a esa figura.

SUECIA:

- Los permisos parentales son equitativos y flexibles, pudiendo distribuirse, según las necesidades personales, a lo largo del tiempo.
- El Estado atiende a las medidas necesarias para facilitar la conciliación familiar y laboral, favoreciendo así una vuelta temprana al trabajo de las madres.
- Se presentan más facilidades de flexibilidad de horarios sobre los hombres.
- La cultura de horarios de las empresas afecta positivamente sobre el acogimiento de permisos parentales, sin repercutir en la forma de organizar los permisos de parentalidad.
- El gasto público en educación preescolar favorece la conciliación familiar-laboral.
- Se establece una gran importancia sobre las estructuras educativas, con el fin de fomentar el desarrollo cognitivo – afectivo de los menores y el desahogo de los cuidados en el seno familiar.
- Las madres asumen el permiso parental a lo largo de los primeros meses, con el fin de una recuperación física, derivando la distribución temporal posterior sobre los padres.
- Los cuidados de los menores son asumidos por los progenitores gracias a la flexibilidad de horarios y permisos parentales.
- Los días intransferibles del permiso originan que los padres asuman, con posteridad, la reducción de jornada.
- Los permisos parentales han derivado en el incremento de la tasa de natalidad.
- Se naturaliza la distribución de roles lo que deriva en una participación igualitaria en el seno familiar y del hogar.
- La familia monomarental se acoge a la reducción de jornada para forjar establecer el vínculo materno – filial.

CONCLUSIONES CONJUNTAS:

- La conceptualización de los términos referidos a los permisos hace referencia a una clara distinción de la concepción de la maternidad en ambos países. En el caso español, se distingue entre permiso de parentalidad y maternidad, estableciendo de manera preestablecida una diferencia entre los roles familiares. Frente a la filosofía de género impulsada desde el Estado Sueco, utilizando un único concepto que engloba ambos permisos, el permiso parental, originando así una igualdad de género desde la base reguladora.
- Mientras en Suecia se impulsan políticas individualistas, basadas en el empoderamiento de la familia y en presentar facilidades para que la mujer se introduzca en el mercado laboral, en España basa sus políticas en el seno familiar total, teniendo en cuenta los ingresos familiares y sin prevalecer el empoderamiento de la infancia y la maternidad.
- Suecia es una nación caracterizada por una distribución de los roles equitativa, originando así una reciprocidad mutua para conseguir, siendo ambos progenitores cuidadores – sustentadores, la

conciliación familiar – laboral. En el caso de España se detecta una distribución desigual en los cuidados de los menores, lo que deriva en presentar dificultades a la madre trabajadora, impulsado el principio de mujer cuidadora – hombre sustentador.

- La conciencia social ha ocasionado que la adquisición de los permisos parentales está impulsando a que los padres, tanto suecos como españoles, se acojan a las medidas de reducción de jornada.

3.1.5 Conclusión global

Tras el análisis histórico – conceptual hemos conseguido apreciar que con la incorporación de las mujeres al mercado laboral se han originado problemáticas sociales; la distribución inequitativa de los permisos parentales, y con ello la conciliación y corresponsabilidad, y su impacto sobre el movimiento natural de la población, afectando de diferente manera en relación al modelo de Estado de Bienestar, diferenciando entre el nórdico y mediterráneo.

Entre los aspectos destacables encontramos perspectivas del entorno, las cuales influyen en las actuaciones del seno familiar, prevaleciendo en Suecia la idea equitativa de progenitores sustentadores-cuidadores, frente a la cultura mediterránea, dónde sigue persistiendo la idea tradicional de hombre sustentador-mujer cuidadora, aspecto que se incrementa en las decisiones familiares en el momento de la descendencia.

Por ello, en relación a las hipótesis planteadas previamente podemos decir que los permisos parentales están asumidos en su totalidad por las mujeres, frente al Estado Sueco, en el cual la distribución es más equitativa debido a la imposición de los tres meses intransferibles, los cuales proporcionan un mayor acercamiento a la esfera familiar, originando un posterior incremento en la adquisición de la reducción de jornada.

Por otro lado, existe una interrelación entre el apoyo de gasto social familiar y oportunidad para conciliar familia – trabajo. El Estado de Bienestar Nórdico, por medio del Estado, su agente principal, fomenta unas políticas individualistas impulsado la infancia, junto con prestaciones económicas e inversión en educación preescolar, fomentando una mayor igualdad debido a las posibilidades brindadas a los progenitores. Mientras que en el caso español se detecta que la baja inversión económica en partidas familiares deriva en un incremento de situaciones desiguales, en las cuales, las mujeres son las descolgadas del mercado laboral para ocuparse del cuidado de los menores.

Haciendo referencia al objetivo principal podemos decir que la distribución temporal de los permisos parentales varía en función de cada país. Observamos que, en Suecia, con los meses intransferibles sobre el progenitor masculino, se origina una distribución 50-50 entre ambos progenitores. Además se impulsa un mayor vínculo paterno-filial que deriva en un incremento de la implicación posterior en la crianza y cuidado de los menores, por medio de una reducción de la jornada laboral.

Sin embargo, en el caso de España, los permisos son acogidos principalmente por la madre, pese a haberse implantado, hace casi 20 años, las diez semanas transferibles entre ambos progenitores. Por otro lado, los hombres, aun teniendo mayores facilidades en la flexibilidad de horarios laborales derivan los cuidados sobre la figura femenina, rol asumido con naturalidad por ser derivado sobre la mujer a lo largo de la historia, encargada de acogerse a reducciones de jornada y excedencias para poder conciliar familia – trabajo.

Concluir diciendo que pese a la legislación vigente, a nivel europeo como estatal, nos encontramos ante unas sociedades que quedan lejos de la igualdad, puesto que sigue recayendo la responsabilidad de los menores y del hogar sobre la mujer, diferenciando una menor segregación en Suecia frente a una mayor en España, provocándoles un doble trabajo; el remunerado y el de cuidados.

3.2 PROPUESTAS DE MEJORA

Después de analizar la legislación vigente en materia de permisos parentales, tanto en España y Suecia, junto con los testimonios recogidos, con el fin de detectar el impacto de los permisos parentales, y con ello la conciliación y corresponsabilidad de los progenitores en el cuidado de los menores, plasmamos las siguientes propuestas de mejora:

- Proporcionar la posibilidad de ejercer la jornada laboral desde el domicilio.
- Destinar una partida presupuestaria elevada para financiar una educación preescolar gratuita, con el fin de facilitar una igualdad de género y oportunidades en el seno familiar, proporcionando así la posibilidad de reincorporación del cuidador principal al mercado laboral.
- Fomentar la equidad, y ampliación, en la distribución en los tiempos de los permisos parentales.
- Impulsar programas de conciliación y sensibilización con el empresariado, con el fin de que se naturalice la adquisición de los permisos parentales en las empresas privadas.
- Invertir más en publicidad, lo que derive en un mayor conocimiento e información y naturalización de los permisos parentales.
- Tener en cuenta los objetivos de desarrollo sostenible 2030:
 - Impulsar una educación feminista con valores basados en la igualdad y en la libertad afectivo-sexual, con el fin de crear una conciencia social acerca de la diversidad y la igualdad de género para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar-laboral.
 - Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y niñas.
- Basarse en los principios del pilar europeo de derechos sociales:
 - Proporcionando una igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral.
 - Animar a los/as empleados/as a utilizar los permisos de manera equilibrada.
- Realizar investigaciones sociológicas acerca de la repercusión de la maternidad en la posición laboral de las mujeres, con el fin de visualizar la problemática e impulsar una transferencia social con los permisos parentales.

***CAPITULO IV: REFERENCIAS
BIBLIOGRÁFICAS***

4. BIBLIOGRAFÍA

Alberti, I & Escario, P. (2007). *Los hombres jóvenes y la paternidad*. Bilbao: Fundación BBVA.

Andreu, J. (2002). Las técnicas de análisis del contenido. Recuperado el 21/06/2018 de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>

Arancón, F. (2014). Las claves del modelo de bienestar nórdico. Recuperado el 14/06/2018 de: <http://www.unitedexplanations.org/2014/09/25/el-modelo-de-bienestar-nordico/>

Aumaitre, A. (2016). Suecia, ¿un paraíso para la igualdad? Recuperado el 14/06/2018 de: <https://politikon.es/2016/03/09/suecia-un-paraiso-para-la-igualdad/#>

Ayuntamiento de Madrid. (2007). Hablemos de conciliación de la vida laboral, familiar, y personal en nuestras empresas. Madrid: Dirección General de Igualdad de Oportunidades

Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores. 9 diciembre 1989

Chinchilla, N., Jiménez, E & Grau, M. (2017). *Maternidad y trayectoria profesional: Análisis de las barreras e impulsores para la maternidad de las mujeres españolas*. Universidad de Navarra: Ordesa

CIS. (En línea). Centro de Investigaciones Sociológicas. Recuperado el 05/06/2018 de: <http://www.cis.es/cis/opencms/ES/index.html>

Comisión Europea. (En línea). El pilar europeo de derechos sociales en 20 principios. Recuperado el 21/06/2018 de: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_es

Comunidades Europeas. (1997). Tratado de Amsterdam. Recuperado el 20/06/2018 de: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

Consejo General del Trabajo Social. (En línea). Código Deontológico del Trabajo Social. Recuperado el 20/06/2018 de: https://www.cgtrabajosocial.es/codigo_deontologico

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 311. 29-12

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de Investigación Sociológica*. Madrid: McGraw-Hill.

Dabia, M & Legazpe, N. (2013). Factores determinantes en la decisión de tener el primer hijo en las mujeres extranjeras. *Papeles de población*, 75, 1-30.

De Castro, A. (2017). El Gobierno, el PP y Ciudadanos vuelven a vetar la igualdad. Recuperado el 15/06/2018 de: <https://igualeseintransferibles.org/blog/sirve-parlamento-espanol/>

Del pino, E., & Rubio Lara M. (2013). *Los Estados de Bienestar en la encrucijada: Políticas sociales en perspectiva comparada*. Tecnos: Madrid.

Diario Oficial de las Comunidades Europeas. (2000) Carta de Derechos fundamentales de la Unión Europea. Recuperada el 05/06/2018 de: http://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf

Díaz, M. (2008). El Mercado de trabajo de los cuidados y la creación de las cadenas globales de cuidado: ¿Cómo concilian las cuidadoras? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(2), 77-89.

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia. Boletín Oficial del Estado, 348. 28-11.

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Boletín Oficial del Estado, 204. 26-07.

Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE. Boletín Oficial del Estado, 68. 18-03.

Duvander, A., & Johansson, M. (2015). Reforms in the Swedish parental leave system and their effects on gender equality, *Swedish Social Insurance Inspectorate*, 2, 2-34.

Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. (2012). La Seguridad Social en Suecia. Recuperado el 20/06/2018 de: http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/SSRinEU/Your%20social%20security%20rights%20in%20Sweden_es.pdf

Eurostat. (En línea). Recuperado el 05/06/2018 de: <http://ec.europa.eu/eurostat>

Gamba, S. (2008). Feminismo: Historia y corrientes. Recuperado el 14/06/2018 de: http://portales.te.gob.mx/genero/sites/default/files/Feminismo%20aula%20casa_0.pdf

Hernández, H. (2016). *Cuidar se escribe en femenino: Redes de cuidado familiar en hogares de madres. Psicoperceptivas*, 3, 46-55.

Ministry of Justice. (2013). Family law. Stockholm: Justitiedepartementet

Feito, R. (1995). *Estructura social contemporánea*. Madrid: Edición siglo XXI.

Feldstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A & Walter, S. (2002). Opportunities to work at home in the context of work-life balance. *Human Resource Management Journal*, 12, 1, 54 - 76.

Funes, M & Adell, R. (2003). *Movimientos sociales: Cambio social y participación*. Madrid: Librería UNED.

Ferrera, M. (1995). *Los Estados de Bienestar del Sur en la Europa Social. El Estado de Bienestar en la Europa del Sur*. Madrid: CSIC.

Gilmore, S. (2001). Looking Back, Thinking Ahead: Third Wave Feminism in the United States. *Journal of Women's History*, 12, 215-221.

Giner, S. (1976). *Sociología*. Barcelona: Ediciones de bolsillo.

Gobierno España. Plan de Apoyo a la Familia (2015-2017). Recuperado el 05/06/2018 de: <https://www.msssi.gob.es/novedades/docs/PIAF-2015-2017.pdf>

Gobierno Sueco. (En línea). Parental Leave Recuperado el 05/06/2018 de: <https://sweden.se/quick-facts/parental-leave/>

Gorelli, J. (2013). Crítica a la flexiseguridad. Recuperado el 05/06/2018 de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1870467013719638>

Instituto Nacional de Estadística. (En línea). Recuperado el 05/06/2018 de <http://www.ine.es/>

Instituto Vasco de la Mujer (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Vitoria-Gasteiz: Emakunde.

Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, 64. 14-03.

Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Boletín Oficial del Estado, 57. 8-03.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Boletín Oficial del Estado, 266. 07-11.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Boletín Oficial del Estado, 71. 23-3.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Boletín Oficial del Estado, 242. 07-10.

Lundkvist, A. (2011). *Family Policy Paradoxes. Gender Equality and Labour Market regulation in Sweden*. Bristol: Policy Press.

Littlejohn, J. (1975). *La estratificación social*. Madrid: Alianza.

Lombardo, E. & León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: Origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones feministas*, 5, 13-35.

- Macionis, J., & Plummer, K. (2008). *Sociología*. Madrid: Pearson Prentice Hall
- Martínez, M. (2008). La política familiar como instrumento de igualdad: Distintas concepciones europeas. *Lan Harremanak*, 18, 43-79.
- Martínez, M.J. (2008). La política familiar en Suecia: ¿Un modelo de igualdad? *Revista de Economía Crítica*, 8, 1-18.
- Martínez, Y. (2011). El modelo nórdico vence al “capitalismo depredador”. Recuperado el 14/06/2018 de: http://www.tendencias21.net/El-modelo-nordico-vence-al-capitalismo-depredador_a5887.html
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005). *Libro Blanco de la Dependencia*. Madrid: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).
- Mills, C. (1959). *The Sociological Imagination*. New York: Oxford University.
- Moreno, L. (2006). The model os social protection in Southern Europe: Enduring Characteristics? *Revue française des Affaires sociales*, 26/1, 73-95.
- Muñoz de Bustillo, R. (1989). *Crisis y futuro del Estado de Bienestar*. Madrid: Alianza Universidad.
- Naciones Unidas. (2016). Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sostenible. Recuperado el 20/06/2018 de: <http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-los-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf>
- Navajas, A. (En línea). Política de Suecia: Gobierno y partidos políticos. Recuperado el 05/06/2018 de: <https://www.copenhague.info/politica-suecia/>
- Nyberg, A. (2008). Desarrollo del modelo de dos sustentadores/dos cuidadores en Suecia: el papel del sistema de educación infantil y de los permisos parentales. *Economía e igualdad de género: Retos de la hacienda pública en el siglo XXI*, 71-90.
- OCDE. (En línea). Base de datos familiar. Recuperado el 05/06/2018 de: http://www.oecd.org/els/family/database.htm#public_policy
- Organización de Mujeres de STES-I (2013). Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. Instituto de la Mujer. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.
- Pérez, G., Serrano, N. (2013). ¿Responde el diseño de los permisos de maternidad y paternidad en España al presupuesto de corresponsabilidad entre hombres y mujeres? *Acciones e investigaciones sociales*, 33, 33-52.
- Persell, C. (1987). *Understanding Society*. Nueva York: Harper & Row.
- Pizarro, A. (2000). El análisis de estudio cualitativo. *Atención primaria*, 25, 94-101.

Population Pyramid. (2017). Recuperado el 01/06/2018 de:
<https://www.populationpyramid.net/es/espa%C3%B1a/2017/>

Plataforma de permisos iguales e intransferibles de nacimiento y adopción. (En línea). Recuperado el 13/04/2018 de: <https://igualeseintransferibles.org/que-proponemos/reforma-legislativa/>

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Boletín Oficial del Estado, 69. 21-03.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 255, 24-09.

Robles, J. & Álvarez, A. (2003). Dimensión simbólica y cultural de los movimientos sociales. El movimiento feminista y la construcción de marcos simbólicos. *Movimientos sociales: Cambio social y participación*. (133-159). Madrid: Librería UNED.

Rubin, G. (1989). Reflexionando sobre el sexo. Notas para una teoría radical de la sexualidad. *Placer y peligro. Explorando la sexualidad femenina*, 113-190.

Sáez, E. (2004). *Desarrollo rural sostenible en Chile y España. La formación de recursos humanos y la mujer en el siglo XXI*. Huesca: Diputación Provincial de Huesca.

Statistisc Sweden. (En línea). Popular statistisc. Recuperado el 17/06/2018 de: <https://www.scb.se/en/>

Statistisc Sweden. (En línea). La pirámide de población muestra a los habitantes de Suecia de diferentes edades. Recuperado el 17/06/2018 de: <https://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/manniskorna-i-sverige/befolkningspyramid/>

Sveriges Riksdag. (En línea). Ley de licencia parental (Föräldraledighetslag). Recuperado el 05/06/2018 de: https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/foraldraledighetslag-1995584_sfs-1995-584

Sweden Sverige. (En línea). The official site of Sweden. Recuperado el 05/06/2018 de: <https://sweden.se>

Thoursie, A. (2008). El modelo de familia de dos sustentadores con un permiso parental prolongado: lecciones de Suecia. *Agora Think-Tank*, 131-160.

Turner, R. & Killian, L. (1957). *Collective behavior*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Unión Europea. (En línea). Suecia. Recuperado el 05/06/2018 de: https://europa.eu/european-union/about-eu/countries/member-countries/sweden_es

Unión Europea. (En línea). Instituto Europeo de Igualdad de Género. Recuperado el 05/06/2018 de: <http://eige.europa.eu>

Universidad de Estocolmo. (En línea). Social Policy indicators (SPIN). Recuperado el 16/06/2018 de: <http://www.spin.su.se/>

Vicente, J. (2012). Seis claves para entender el modelo escandinavo de bienestar. Recuperado el 14/06/2018 de: <https://seguridadsocialnoticias.wordpress.com/2012/11/05/seis-claves-para-entender-el-modelo-escandinavo-de-bienestar/>

Walby, S. (1990). Theorizing Patriarchy. Cambridge: Polity Press.

Watson, T. (1994). La sociedad industrializada. Trabajo y sociedad, 69-92. Barna: Hacer.

ANEXOS

ANEXO 1. Tabla características entrevistados/as

NACIONALIDAD ESPAÑOLA			
	EDAD	ESTRUCTURA FAMILIAR	OCUPACIÓN PROFESIONAL
HOMBRE 1 (E1)	47	Nuclear	Operario almacén
HOMBRE 2 (E2)	45	Nuclear	Dirección de Obra y Servicio
HOMBRE 3 (E3)	35	Nuclear	Electricista
MUJER 1 (E4)	37	Monomarental	Autónoma
MUJER 2 (E5)	49	Nuclear	Dirección hotelera
MUJER 3 (E6)	50	Nuclear	Profesora Colegio

ANEXO 2. Tabla características encuestados/as

NACIONALIDAD SUECA			
	EDAD	ESTRUCTURA FAMILIAR	OCUPACIÓN PROFESIONAL
HOMBRE 1 (E7)	48	Nuclear	Profesor Universidad
HOMBRE 2 (E8)	47	Nuclear	Informático
HOMBRE 3 (E9)	32	Nuclear	Estudiante doctorado
MUJER 1 (E10)	49	Monomarental	Investigadora
MUJER 2 (E11)	49	Nuclear	Investigadora
MUJER 3 (E12)	47	Nuclear	Investigadora

ANEXO 3. Cronograma

TAREAS	TIEMPO (Semanal)															
	FEBRERO			MARZO				ABRIL				MAYO				
	12/18	19/25	26/4	5/11	12/18	19/25	26/1	2/8	9/15	16/22	23/29	30/6	7/13	14/20	21/27	28/31
BÚSQUEDA Y LECTURA DOCUMENTOS																
JUSTIFICACIÓN. OBJETIVOS																
METODOLOGÍA																
MARCO TEÓRICO																
MARCO LEGAL DE REFERENCIA																
ENTREVISTAS																
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS																
PROPUESTAS DE MEJORA Y CONCLUSIONES																
INTRODUCCIÓN																
ENTREGA FINAL																

ANEXO 4. Guión entrevistas

Fecha y hora:	Lugar:
Género:	Nacionalidad:
Edad:	Edad al tener al primer hijo:
Nº de hijos y su edad:	Formación académica:
Estructura familiar:	Puesto laboral:

1. ¿A qué edad de introdujiste en el mercado laboral? ¿Tuviste dificultades para ello?
2. ¿Consideras que la mujer se encuentra afectada negativamente en el mercado laboral debido a la maternidad? ¿En tu caso tu trayectoria profesional se ha visto afectada por ello?
3. ¿Cómo organizaste la parte transferible que existe dentro del permiso de maternidad?
4. ¿Te has encontrado con dificultad para conciliar vida laboral y familiar? ¿Y para llevar a cabo la corresponsabilidad?
5. ¿Has reducido tú jornada laboral o has solicitado excedencia?
6. ¿Qué preferiste: Llevar al menor a una escuela de educación preescolar u ocuparos del cuidado del menor en el hogar?
7. Descripción de un día a día en el cuidado de sus hijos. ¿Consideras que existe una distribución equitativa entre ambos progenitores en las tareas del hogar y cuidados de los menores? ¿Existe una implicación en las mismas por tu parte?
8. Para poder conciliar trabajo-familia ¿Ha intervenido la familia en el cuidado del menor?
9. ¿Cómo calificarías tu experiencia con respecto a los permisos parentales?
10. ¿Qué propuestas de mejora plantearíais?

ANEXO 5. Guión cuestionarios

Fecha y hora:	Lugar:
Género:	Nacionalidad:
Edad:	Edad al tener al primer hijo:
Nº de hijos y su edad:	Formación académica:
Estructura familiar:	Puesto laboral:

Querido/a,

Soy una alumna de Trabajo Social de la Universidad de Zaragoza. Para terminar la carrera me encuentro efectuando una investigación acerca de una comparativa de los permisos parentales y las políticas de conciliación familiar-laboral-personal en España y Suecia. Por lo que sería de gran satisfacción, y utilidad, conocer vuestros testimonios personales. Por ello, os adjunto 7 preguntas para conocer vuestra experiencia personal (podéis redactar todo lo que queráis, incluso si no está referido en alguna de las preguntas).

Argumentar que se respetará la confidencialidad de los datos personales.

Muchas gracias por vuestro tiempo invertido.

1. Tras el nacimiento de tu hijo/a ¿Has reducido tú jornada laboral? Si es que sí, ¿Con qué finalidad?
2. ¿Qué habéis preferido: Llevar al menor a una escuela de educación preescolar u ocuparos del cuidado del menor en el hogar? ¿Cuáles han sido los motivos de la elección personal?
3. ¿Cómo habéis organizado los tiempos de los permisos parentales? (Distribución de los días de permiso)
4. Si hubo una vuelta temprana al trabajo, antes de acabar el permiso (a lo largo de los últimos 90 días con una prestación económica inferior): ¿Se vio afectada por la cuantía económica que se cobra durante el permiso?
5. ¿Cómo calificarías tu experiencia con respecto a los permisos parentales?
6. ¿Qué propuestas de mejora plantearíais?
7. ¿Cómo organizas vuestro día a día familiar? ¿Consideras que existe conciliación familiar? ¿Y corresponsabilidad?